Travail Canada / Labour Canada

Collection de documents de travail

Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Les syndicats et le personnel bancaire :
Leurs chemins se croiseront-ils un jour?

Canada

85-0047/

Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Les syndicats et le personnel bancaire :
Leurs chemins se croiseront-ils un jour?

Préparé pour le
Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Travail Canada
par
Elizabeth Beckett
Ottawa (Ontario)

Nota : Les opinions émises par l'auteur ne reflètent pas nécessairement les vues de Travail Canada.

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,

Gouvernement du Canada

No de catalogue de Travail Canada

L24-1158/84 F

Also available in English under the title

Unions and Bank Workers:

Will the twain ever meet?

Pour obtenir d'autres exemplaires du rapport,

veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819)994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

N° de cat. L39-21/7-1984F

ISBN 0-662-92730-3

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

L'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs et les travailleuses, comme l'exigent les objectifs canadiens et internationaux (Nations Unies et Organisation Internationale du Travail), peut se concrétiser au moyen de politiques et de programmes adoptés par les employeurs; l'intervention de l'État par voie législative; des conventions syndicales-patronales conclues par voie de négociation collective; la persuasion morale et l'éducation de nos enfants. L'exécution de la loi présuppose la présence d'un gros noyau d'agents des normes du travail (emploi). Or, la conjoncture économique actuelle fait que c'est impossible. Il semble donc que la négociation collective se révèle le meilleur moyen de favoriser l'égalité en matière d'emploi pour les femmes.

Les lecteurs savent peut-être que le processus de la négociation collective dans le secteur des banques au Canada a peu progressé. Le taux de syndicalisation des femmes dans la population active au Canada avait atteint 24,5 % en 1981, mais les efforts de syndicalisation du secteur des banques se sont soldés par quelques percées, mais aussi par de graves échecs.

Dans les secteurs qui relèvent de Travail Canada, les banques sont les plus nombreux employeurs de main-d'oeuvre féminine, mais elles sont également le secteur le moins syndiqué. Pourquoi? La présente étude, menée par Elizabeth Beckett pour le compte du Bureau de la main-d'oeuvre féminine, décrit l'interaction de plusieurs facteurs qui explique en partie la lente montée du syndicalisme dans le secteur des banques.

Il s'agit d'un document de travail qui, en donnant un aperçu et une analyse historiques des obstacles qui se dressent dans ce secteur, sensibilisera le grand public, du moins je l'espère, aux motifs du faible taux de syndicalisation et de l'évolution du syndicalisme dans un des secteurs les plus rentables de notre économie.

Ratna Ray, D. Ph.
La directrice
Bureau de la main-
d'oeuvre féminine
Travail Canada

Juin 1984

TABLE DES MATIÈRES

Page

INTRODUCTION 1

PARTIE I - LES PARTICIPANTS

(A) Les employés 4

(B) L'employeur 8

(C) Les syndicats 16

PARTIE II - INTERACTION ET RÉSULTATS

(A) Les contrats 22

(B) Décisions du Conseil des relations du travail 27

PARTIE III - CHANGEMENTS DE CAP

(A) Stratégie de la syndicalisation 45

(B) Le médiateur fédéral du travail 52

(C) Changements à la législation 55

CONCLUSION 62

RENVOIS 64

BIBLIOGRAPHIE ET SOURCES 70

INTRODUCTION

Parmi les 150 000 employés de banque au Canada, on compte 90 pour cent de femmes, et moins de un pour cent est syndiqué.

En 1977, le Conseil canadien des relations du travail décidait qu'à ses yeux une seule succursale d'une banque constituerait une unité de négociation. En 1978, le Congrès du travail du Canada, une des plus grandes organisations syndicales au pays, investissait d'importantes ressources financières et humaines à la syndicalisation des employés de banque. Par ailleurs, toujours vers la fin des années 1970, le Code canadien du travail fut modifié afin de permettre au ministre du Travail d'ordonner au Conseil d'examiner de près les situations où les négociations d'un premier contrat traînent en longueur et, si nécessaire, d'imposer une entente.

On espérait alors que ces trois changements donneraient la possibilité aux groupes d'employés qui éprouvaient des difficultés à se syndiquer et à constituer des syndicats à leurs lieux de travail. En dépit de ces nouveaux éléments, à savoir la reconnaissance des petites unités de négociation, l'existence d'un recours en cas d'intransigeance à la table de négociation et la promesse d'une grande organisation syndicale de s'occuper de la syndicalisation des employés de banque, ceux-ci n'en restèrent pas moins non syndiqués. Le fait est qu'aujourd'hui le nombre d'employés de banque syndiqués est à peu près le même qu'en 1979, à savoir 1 000.

Faut-il déduire du nombre de retraits d'accréditations syndicales que l'engouement du début n'était qu'éphémère et a fait place à l'indifférence?

Si la situation actuelle dans les banques privilégiées canadiennes traduisait sans aucun doute possible le désir des employés de banque de ne pas participer à des activités collectives contre leurs employeurs, il n'y aurait pas matière à s'inquiéter. Avoir le droit de se syndiquer signifie également avoir le droit de ne pas se syndiquer. Cependant, cette explication est trop superficielle. Il suffit en effet de prendre le cas de membres de professions libérales très bien rémunérés et puissants, comme les médecins, qui ont pris conscience de la valeur de toute action collective, et qui le montrent au public, pour refuser de croire que les employés de banque ont préféré se retrancher sur eux-mêmes et conserver leur statut actuel plutôt que d'essayer de regrouper leurs forces pour modifier la façon dont sont fixées leurs conditions d'emploi.

Si l'on écarte donc la réponse la plus simple, il faut se demander quels sont les facteurs qui empêchent ce secteur de se syndiquer. Dans l'espoir de trouver une réponse, la rédactrice du présent document a étudié de nombreux ouvrages, a interviewé des représentants des banques, des organisateurs et des employés des normes du travail qui administrent les plaintes d'employés non syndiqués, et a examiné des décisions rendues en vertu du Code canadien du travail. Il n'a pas été possible dans le cadre du présent document d'avoir des entrevues personnelles avec des employés de banque; cependant, plusieurs des secteurs sur lesquels je me suis penchée ont permis d'en apprendre beaucoup sur ce que pensent ces employés de la syndicalisation dans ce secteur particulier. Ne nous méprenons pas; il ne s'agit aucunement d'une étude empirique du personnel bancaire. Bien au contraire, il s'agit d'une enquête générale dont l'objectif est de mieux comprendre comment divers éléments comme la

structure des banques, la position des employés dans cette structure, le cadre institutionnel qui régit les rapports entre les employés et l'employeur et les stratégies mises au point par les syndicats pour syndiquer les employés ont pu déboucher sur la situation qui prévaut actuellement dans les banques canadiennes.

L'étude des influences de ces facteurs a permis de suggérer plusieurs changements possibles.

PARTIE I - LES PARTICIPANTS

(A) Les employés

La séparation des employés de banque selon le sexe, c'est-à-dire en fait entre le personnel de bureau féminin mal rémunéré et les cadres masculins très bien rémunérés, est sans aucun doute ce qui frappe le plus lorsque l'on étudie de près la main-d'oeuvre dans le secteur du marché monétaire. L'ironie du sort a voulu que dans une étude publiée en 1971 et intitulée Utilisation de la main-d'oeuvre dans les banques à charte du Canada[1], Bossen révèle que 89,7 pour cent du personnel féminin gagnaient moins de 5 000$ par an, alors que 72,3 pour cent du personnel masculin gagnaient plus de 5 000$. D'autre part, parmi le personnel masculin à faible rémunération, un grand nombre occupait des postes de stagiaires dont l'objectif était de les former à la gestion[2]. Ces chiffres de 1968 ont été confirmés par Statistique Canada en 1973[3]. À cette époque, on comptait environ 151 319 employés dans le secteur du marché monétaire, dont 66,2 pour cent de femmes. Et pourtant 3,4 pour cent seulement des femmes occupaient des postes de cadre, alors que chez les employés de bureau et dans les catégories connexes, les femmes représentaient quelque 83,9 pour cent. Les décisions du Conseil canadien des relations du travail confirment bien que le pourcentage élevé d'employées dans les échelons inférieurs du système bancaire n'a pas changé depuis l'étude de Bossen[4].

Dans ce secteur, les salaires demeurent peu élevés. En effet, en 1976, le salaire de départ pour une caissière employée dans une banque eu région urbaine était de 7 200$ par année[5]. Aujourd'hui, une caissière dans la région métropolitaine de Toronto commence à 11 900$.

Il est intéressant de noter que les banques ne sont pas les seuls établissements à embaucher des femmes à des postes d'employés de bureau. Il suffit pour s'en apercevoir de vérifier les chiffres qui portent sur la période entre 1941 et 1981, lesquels démontrent que le travail de bureau a de tout temps été exécuté par des femmes[6]. Ce ne sont certes pas les données du rencensement de 1981 tout récemment publiées qui feront apparaître un renversement de cette tendance.

L'entrée en masse des femmes sur le marché du travail (le taux de participation des femmes est passé de 20,7 pour cent en 1941 à 51,6 pour cent en 1981[7]) a coincidé avec l'énorme augmentation du travail de bureau. Il est un fait que plus les procédés industriels sont compliqués, plus le travail de bureau augmente puisqu'il faut planifier, tenir des livres comptables, rédiger de la correspondance, envoyer des factures, faire des photocopies, classer des documents, etc. L'automatisation des méthodes de travail dans ce sectuer représente inévitablement une menace pour le personnel féminin qui constitue comme on l'appelle souvent " l'armée de réserve " et dont on risque donc de ne plus avoir besoin. Les femmes représentaient 72 pour cent de tous les employés à temps partiel en 1981, les femmes mariées comptant pour 45,5 pour cent du total. Ajoutons que près de 89 pour cent des femmes qui travaillaient avaient suivi des études secondaires ou supérieures.

Toutes ces données nous permettent de tracer un profil type de l'employée qui correspond parfaitement au portrait des employés de banque tracé par Lowe :

> Il est utile de préciser le profil socio-démographique des syndiqués qui ont été interviewés dans le cadre de l'étude. S'il n'existe aucun point de comparaison possible avec les employés de banque non syndiqués, ce profil donne néanmoins une idée du genre d'employés qui adhèrent à un syndicat d'employés de banque. La personne type interrogée est une femme âgée de 32 ans qui a suivi des études secondaires et qui possèdent au moins quatre années d'expérience dans un établissement bancaire; elle est mariée à un " col bleu " et a un ou plusieurs enfants, elle n'a jamais adhéré à un syndicat mais connaît des syndicalistes dans sa famille et parmi ses amis intimes, et occupe à présent un poste d'agent élu dans un syndicat d'employés bancaires[8]. (Souligné par mes soins).

En somme, l'employée de bureau dans une banque est l'employée type au Canada. La fausse image qu'en donne l'employeur, à savoir qu'elle n'a pas beaucoup d'instruction, qu'elle ne fait qu'à moitié partie de la population active et qu'en règle générale elle ne s'intéresse pas aux syndicats, s'estompe rapidement durant l'examen de la situation actuelle.

L'onde de choc de la hausse spectaculaire de la participation des femmes au mouvement syndical vers le milieu des années 1970 ne s'est toutefois pas fait sentir jusque dans les banques. Les employés de banque étant des employés de bureau, cette situation n'est donc pas exceptionnelle. Lorsque l'on mentionne l'expression " action syndicale ", on pense davantage à certains groupes comme les enseignants, les fonctionnaires, le personnel hospitalier, ainsi qu'à des secteurs où le personnel de bureau féminin s'est syndicalisé après que leur usine ait adhéré à une centrale syndicale, par exemple dans les secteurs de l'automobile et de la métallurgie. La tendance des femmes à se syndiquer, qui se dégage des statistiques des années 1970, trouve en partie son origine dans le succès du syndicalisme dans le secteur public; elle ne trace pas toutefois l'image type de la femme salariée.

Il ressort de la plupart des études effectuées sur la famille canadienne que dans une famille type la femme/mère de famille travaille à l'extérieur de son domicile[9]. Il est bon d'ajouter que l'entrée d'une femme sur le marché du travail ne signifie pas que son mari participe davantage aux travaux ménagers[10]. Ces tâches devant par la force des choses être néanmoins accomplies, on en déduit donc que puisque les femmes occupent des emplois peu rémunérés ce sont elles qui continuent d'assumer la majorité de ces travaux ménagers. Que dire des soins donnés aux enfants, si ce n'est qu'ils sont toujours la responsabilité de la mère. Lorsqu'une femme travaille, il lui faut donc trouver une garderie pour ses enfants.

Dans les années 1950, lorsque la syndicalisation commença à prendre de l'ampleur, l'image de la femme au travail était celle d'une personne ayant peu d'instruction et de qualifications, qui quittait la population active lorsqu'elle se mariait ou avait des enfants. De nos jours toutefois, l'image de cette même femme est celle d'une personne ayant au moins une éducation secondaire, mais aucune qualification particulière avant d'entrer dans la population active. Les caractéristiques de sa participation à la population active sont celles que l'on attribuait au préalable aux hommes. Le double rôle de la femme qui travaille, c'est-à- dire à son domicile et à son lieu de travail, constitue pour elle un très lourd fardeau à supporter. Pour arriver à jouer convenablement ce rôle, un certain nombre de femmes opteront pour le travail à temps partiel et choisiront leurs heures de travail en fonction des besoins de leur famille.

Les responsabilités familiales n'empêchant plus dorénavant les femmes d'entrer dans la population active puisqu'elles " aménagent " leur

temps en fonction de ces responsabilités, cette situation devrait inciter les syndicats à trouver des moyens d'attirer la femme qui travaille. Si le salarié cherche par l'intermédiaire de son syndicat à obtenir des augmentations salariales, à acquérir une meilleure condition ou à bénéficier de meilleurs avantages sociaux, la femme qui travaille quant à elle a besoin en plus de tous ces avantages traditionnels, de négociations débouchant sur des dispositions qui lui permettront de mieux s'acquitter du double rôle que notre société lui a attribué. Je pense en particulier à des clauses sur la protection de l'ancienneté pour une femme qui quitte le marché du travail afin de s'occuper d'un enfant en bas âge, le partage du travail, les horaires de travail variables, des garderies au travail, la possibilité d'avoir recours aux services d'une personne rémunérée par l'entreprise afin de s'occuper d'un enfant qui était malade, ne peut aller à sa garderie habituelle. Très peu de progrès ont jusqu'à présent été réalisés dans ces domaines.

(B) <u>L'employeur</u>

Lorsque l'on parle d'établissement bancaire, on pense immédiatement à une énorme machine, incroyablement bureaucratisée, ayant des ramifications aussi bien au Canada qu'à l'étranger. Et pourtant, ce peut aussi bien être la petite succursale située dans un centre commercial, qui n'emploie qu'une demi-douzaine de personnes. Le Canada compte dix banques privilégiées qui ont en tout 7 000 succursales à travers le pays. Dans son rapport, la Commission royale d'enquête sur la banque et les finances désigne les banques privilégiées comme " le coeur du système financier privé ". " Ce sont les plus grands établissements de dépôt du pays, sa principale source de crédit à court terme et les gestionnaires de son système de paiements "[11].

Dans les décisions qu'il rendit à ses tout débuts au sujet des unités de négociations dans les banques, le Conseil canadien des relations du travail prit le soin de décrire la structure des banques[12]. La Banque de la Nouvelle-Écosse est un exemple type. En effet, en 1977 cette banque comptait 945 succursales réparties dans 12 régions à travers le pays, pour 19 941 employés. À la tête de la banque se trouvent le président épaulé par un administrateur adjoint, ainsi qu'un directeur de l'information, deux présidents adjoints dont relèvent pour chacun d'entre eux divers départements, un vice-président exécutif ainsi qu'un directeur général. La banque comprend diverses divisions qui sont chargées des différents aspects des affaires bancaires, à savoir personnel (connu dorénavant sous le nom de Ressources humaines dans la plupart des banques), prêts commerciaux, administration, pour n'en nommer que quelques-uns. Juste après ces fonctions du siège social viennent les directeurs généraux régionaux, qui portent le titre de vice-président. La plupart des régions ont un centre de traitement des données, un département du marketing, une division des biens immobiliers, etc. Viennent ensuite les succursales qui ne sont pas des centres de profit indépendants, ni des entités autonomes du point de vue administratif. Elles sont dirigées par les directeurs de succursales qui suivent très étroitement les décisions prises au niveau régional ou au siège social.

Les banques sont des institutions puissantes et conservatrices, qui ont toujours eu des relations avec leurs employés que l'on pourrait qualifier de paternalistes[13]. L'ambiance qui règne dans les succursales est généralement très familiale, on y trouve des slogans du genre " Serrons-nous les coudes ", " Travaillez ferme, et vous réussirez ", qui

indiquent parfaitement le genre de philosophie auquel ont recours les banques pour motiver leurs personnel. D'après Leighton, les banques sont bien connues pour être " lentes à s'adapter aux changements sociaux qu'elles ont connus dans les années 1970, et cette tendance n'ira certes pas en s'améliorant "[14]. Il ajoute par ailleurs que " nombreuses sont les banques dont la structure administrative qui correspond davantage aux années 1950 qu'aux années 1980, est totalement dépassée ". En outre, il qualifie de surannées les méthodes qu'elles utilisent dans le domaine du personnel, et ajoute que les directeurs seront bien souvent des employés de longue date de la même banque, et que la plupart d'entre eux n'ont pas suivi d'études universitaires. De l'avis de Leighton, ces " directeurs d'une époque révolue " sont incapables de combler le fossé des générations et ont toutes les misères du monde à gérer les nouveaux employés qui entrent au siège social fraîchement sortis de programmes de hautes études commerciales, qui n'éprouvent pas une profonde fidélité envers la banque et qui sont peut-être des femmes. Il ajoute que les directeurs de banque traditionnalistes ont une " vision étroite du monde " et que par conséquent " ils sont convaincus que le monde n'a pas changé et que rien ne le changera ".

Dans un article qui décrit la succursale bancaire de demain, un point de vue semblable des principaux changements est exposé, mais cette fois en raison de l'évolution de la technologie. " À l'avenir, les clients auront de moins en moins besoin de pénétrer dans une banque...ils effectueront en effet toutes leurs opérations financières courantes (transferts de fonds, paiements de factures, retraits d'espèces et dépôts) par l'intermédiaire de terminaux...L'industrie bancaire

passera ainsi d'une industrie de main-d'oeuvre à une industrie de capital "[15]. La multiplication un peu partout des guichets automatiques qui permettent d'avoir accès à son compte 24 heures sur 24 sans l'aide d'employés, démontre bien que ce changement s'est déjà matérialisé.

Les banques n'ont cessé de lutter farouchement contre la syndicalisation de leurs employés. Dans un ouvrage, Muthuchidambaram énumère toutes les tactiques qu'elles ont employées pour décourager et réduire à néant le syndicalisme. Une étude de la jurisprudence révèle que les banques n'ont vraiement pas hésité à utiliser tout au moins certains de ces moyens, entre autres : " utilisation efficace d'un auditoire contraint, interrogation systématique d'employés, promulgation et mise en oeuvre discriminatoire de règlements interdisant l'accès, la distribution de documents et la sollicitation, menaces de supprimer certains avantages sociaux en vigueur, mesures destinées à encourager la formation ou bien la remise en place d'un comité des griefs comme solution de rechange au syndicalisme, procès intentés avant ou après l'acréditation syndicale par la direction pour des vices de forme ou des échappatoires dans le but de faire obstacle à la syndicalisation ou d'éliminer à un tout jeune syndicat par la guerre des nerfs, utilisation des droits de la direction pour discipliner des employés qui cherchent à former un syndicat, sondages systématiques des employés avant l'accréditation syndicale afin de connaître leurs sentiments vis-à-vis des syndicats, abus de la liberté de parole des employeurs avant et durant l'accréditation syndicale "[16].

Les travailleurs ont tendance à souvent changer d'emploi, il suffit pour s'en rendre compte de prendre l'exemple des employés de bureau dont le taux de roulement est supérieur à 30 pour cent[17]. Le personnel

bancaire avec qui j'ai conversé s'est qualifié de bon employeur et ont donné comme explication au taux peu élevé de syndicalisation dans les banques la gestion " style provincial ". Les banques n'affichent jamais les avis d'emplois vacants, et défendent très rapidement leur droit de promouvoir des employés en fonction de leurs mérites. Ils ne font aucun rapprochement entre ces politiques ou les taux de rémunération en vigueur et le taux de roulement élevé. Bien au contraire, d'après eux ce taux est dû au fait que le personnel féminin éprouve peu d'attache pour le monde du travail. Leur structure donne aux banques les pouvoirs nécessaires pour déplacer des employés d'une succursale à une autre. De telles mutations peuvent être utilisées afin de doter selon son bon vouloir une succursale particulière. Il s'agit là d'autre part d'un outil extrêmement pratique pour bloquer toute tentative de syndicalisation. S'il est vrai qu'il est déjà difficile de prouver qu'un employé a été renvoyé pour ses activités syndicales, il est pratiquement impossible de démontrer qu'une mutation a été effectuée pour les mêmes raisons. Il sera généralement facile de justifier toute décision de réaffecter du personnel.

Je parle dans le détail, dans les paragraphes suivants, des griefs et des méthodes de personnel en vigueur dans les banques, ces questions étant très importantes lorsque l'on aborde la syndicalisation. Chaque banque a sa propre procédure de règlement des griefs. Les deux méthodes que je vais détailler ci-après ont été mises en oeuvre après que les employés eurent exprimé leur désir de se syndicaliser, bien qu'elles aient été préparées bien avant cela.

INTERCOM est la procédure de la Banque de commerce impériale canadienne. Il s'agit d'une sorte de ligne de communications privée qu'ont les employés avec leur direction. Chaque employé reçoit un ensemble de documents qui expliquent le programme. Parmi ces documents se trouvent deux cartes postales qui ressemblent à des éarogrammes. Lorsqu'il veut déposer un grief, l'employé indique sur l'une de ces cartes son adresse personnelle et son numéro de téléphone. Toutefois, aucun contact n'est pris avec le chef immédiat de l'employé sans le consentement de ce dernier. En principe les réponses parviennent dans un délai de dix jours après réception de la plainte. Si l'on en croit la brochure de cette banque, la méthode INTERCOM permet de traiter de tout ce qui préoccupe l'employé :

> Toute question qui vous concerne, qui concerne la banque ou vos relations de travail; les exigences de votre poste, votre rémunération et vos avantages sociaux; vos rapports avec les cadres ou les autres employés; les idées que vous pouvez avoir pour améliorer le service ou les systèmes; vos critiques sur le fonctionnement présent de la banque. Vous pouvez contester certains points, faire des critiques, vous plaindre ou bien tout simplement faire connaître votre point de vue. Libre à vous de vous en servir.

L'aspect fondamental d'INTERCOM est son caractère absolument confidentiel. Il s'agit en fait d'une procédure de règlement des griefs parallèle à la méthode normale laquelle prévoit qu'un employé doit remettre sa plainte à son chef immédiat, et que celui-ci soit la règle soit la transmet à son supérieur hiérarchique.

À la Banque Toronto Dominion, le système en vigueur s'appelle " ENTRE NOUS " et est semblable à INTERCOM. Dans ce cas-ci également, les employés peuvent envoyer par la poste des aérogrammes qu'ils peuvent se procurer dans toutes les succursales. Les inspecteurs des banques véri-

fient que les employés peuvent effectivement obtenir ces aérogrammes. Comme dans le cas de la Banque de Commerce, les employés de la Banque Toronto Dominion envoient leurs plaintes ou observations à un coordonnateur spécial qui communique avec l'employé concerné dans un délai de dix jours. Là encore, cette méthode a un caractère absolument confidentiel. Un coordonnateur peut, s'il le juge approprié, et si l'employé y consent, se rendre dans la succursale concernée pour participer au règlement de la question qui lui a été soumise. Ce système n'est pas destiné à remplacer la méthode traditionnelle de règlement des questions relatives au personnel, mais a pour objectif de permettre à un employé d'avoir accès à une personne en dehors de la structure administrative, s'il en éprouve le besoin. Par exemple, une plainte déposée par une caissière serait tout d'abord transmise à l'agent administratif (chef de bureau), puis au directeur de la succursale et enfin au directeur des Ressources humaines de la région.

Il m'a été impossible d'obtenir des données plus précises quant au nombre et au genre de plaintes, mais on m'a laissé savoir que la plupart portaient sur les avantages sociaux et qu'elles auraient pu en fait être traitées dans les succursales.

La procédure est la même en ce qui concerne les appréciations du rendement du personnel. Les directeurs des succursales reçoivent des formulaires normalisés qu'ils remplissent et sur lesquels ils indiquent des recommandations. Ils les envoient ensuite aux bureaux régionaux, et c'est là que les décisions sont prises conformément à la politique et aux exigences de la banque. Ce sont les appréciations du rendement, et non pas l'ancienneté, qui déterminent la promotion.

Les banques ont de nos jours tendance à recruter leurs cadres à la sortie des universités et des collèges communautaires, ce qui semble indiquer que dorénavant " on ne gravit plus tous les échelons de la hiérarchie ", mais que l'on commence plutôt au bas de l'échelle et que l'on se déplace à titre de cadre stagiaire. On m'a également fait savoir que le recrutement des femmes était proportionnel à leur participation aux programmes de hautes études commerciales dans les collèges communautaires[18], ce qui sous-entend que les cadres féminins sont recrutés spécifiquement pour cette raison, et que par contre le personnel recruté et(ou) embauché aux postes de caissières a très peu de chance de devenir cadre.

D'après Bossen[19], une personne qui suit une formation lui permettant de devenir cadre dans une succursale peut s'attendre en moyenne à 15 mutations durant sa carrière. Cette situation est l'une des raisons principales pour lesquelles les femmes ne désirent pas devenir cadres dans l'industrie bancaire. Vu le nombre élevé de familles qui ont besoin de deux revenus pour vivre, il risque d'être de plus en plus difficile pour les hommes d'accepter autant de mutations. L'absence de possibilités d'emplois de la conjointe d'un cadre stagiaire à son nouveau lieu de travail, ou bien tout simplement le refus d'accepter de vivre séparé de sa conjointe, constitue des exemples souvent cités par des personnes que ce genre de formation de gestion mécontente grandement. Si les banques veulent continuer d'attirer les meilleures personnes possibles, il leur faudra peut-être bien adopter de nouvelles méthodes de formation qui correspondront davantage au style de vie des années 1980.

(C) Les syndicats

Deux syndicats très différents ont essayé de syndicaliser les employés de banque sans que leurs efforts soient véritablement couronnés de succès.

La tentative actuelle[20] de syndicaliser les banques est due à l'initiative du Service, Office and Retail Workers Union of Canada (SORWUC), " syndicat à vocation féminine "[21], indépendant de toute organisation syndicale, dont le siège se trouve à Vancouver (Colombie-Britannique). Ce syndicat a vu le jour en 1972 et son objectif était de syndiquer ceux qui ne le sont pas. En 1976, lorsque vit le jour le mouvement destiné à regrouper dans un syndicat les employés de banque, le SORWUC avait déjà mis en place quatre garderies, cinq unités de services sociaux, une étude d'avocats, un bureau étudiant et un magasin de location d'habits de soirée[22]. Le fait de voir un syndicat de cette taille s'attaquer au système bancaire canadien peut sembler ridicule, et pourtant il est arrivé à faire ce qu'aucune autre organisation du travail n'avait pu réussir, et surtout à mettre en marche le mouvement de syndicalisation que nous ressentons aujourd'hui.

Il s'agissait au tout début d'une " idée folle et impossible ", si l'on en croit le livre An Account to Settle dont je cite ce passage poignant :

> " Le total des avoirs des banques privilégiées canadiennes se chiffraient en 1976 à 119 944 425 000$. Il y avait au Canada 7 113 succursales bancaires dont 836 en Colombie-Britannique, pour un total de 130 111 employés.
>
> Nous n'étions que six personnes dans une succursale à Vancouver " .[23]

Le SORWUC s'est immédiatement attaqué à plusieurs problèmes soulevés par les heures supplémentaires, le pouvoir arbitraire des cadres, le favoritisme, le harcèlement, l'exclusion de l'ancienneté dans les promotions, la mauvaise formation des caissières qui entraîne une mauvaise répartition du travail, et les salaires peu élevés.

L'objectif du SORWUC était de mettre en place un syndicat dirigé par ses propres membres. Il rejeta donc toute aide de plus gros syndicats lorsque cette aide comportait certaines obligations qui auraient éventuellement entraîné se perte de contrôle du SORWUC. En raison de sa position, le SORWUC ne reçut l'aide d'aucun gros syndicat. Par contre, des syndicats indépendants et plus petits, et qui plus est entièrement canadiens, lui apportèrent de l'aide, mais ce ne fut malheureusement pas suffisant pour faire face à d'énormes frais de campagnes de syndicalisation et à des frais de justice de 30 000$. Au total, le SORWUC reçut quelque 50 444$ d'autres syndicats entre les mois d'octobre 1976 et de juillet 1978. Cette somme prit la forme de prêts et de dons. Le montant versé par le Congrès du travail du Canada, qui représentait environ 70,9 pour cent des syndiqués en C.-B., équivalait à moins de la moitié du total des dons. Au cours des six derniers mois de la campagne du SORWUC, les dons du CTC tombèrent sous la barre des 500$[24].

Durant les trois années que dura sa campagne, le SORWUC reçut 733 demandes d'adhésion d'employés de banque. C'est en août 1977 qu'il fit signer le plus grand nombre de membres en règle, soit 422.

Lors de sa disparition, le SORWUC décrivit ainsi la situation :

> Nous avons tenté de négocier 24 conventions pour des succursales bancaires sans que l'un de nos représentants soit rémunéré. Nous accusions trois mois de retard dans le versement de notre loyer. Jous comptions déjà plusieurs milliers de dollars de dettes diverses, en plus de nos frais de justice de 30 000$. Nous ne pouvions plus nous permettre des frais de déplacement quelconque ni le moindre manque à gagner pour que des employés de banque assistent à des réunions de négociations. Nous n'avions pas l'appui d'un nombre suffisant d'employés de banque pour déclencher une grève efficace, et nous étions dans l'impossibilité de décrocher un bon contrat sans déclencher de grève. Notre campagne de syndicalisation en était au point mort; nous n'avions pu faire signer un nombre substantiel d'employés de banque depuis plusieurs mois[25].

Bien que l'ouvrage " An Account to Settle " raconte les faits qui ont entouré la violente campagne anti-syndicale déclenchée par les banques privilégiées, le SORWUC n'en a pas moins lors de sa conférence de presse au cours de laquelle il annonçait qu'il se retirait des négociations, accusé tout au moins autant le CTC. En effet, d'après le SORWUC, " Le manque d'appui de la part du CTC a été aussi nuisible à notre campagne que les mesures anti-syndicales prises par les banques. Tant que la plupart des syndicats en Colombie-Britannique courberont l'échine devant les dirigeants du CTC, des milliers de travailleurs resteront sans syndicats[26] ".

Parallèlement aux mesures prises par un groupe de caissières en Colombie-Britannique pour se syndiquer, un autre groupe de caissières à Port Dover, à Simcoe et à Jarvis en Ontario essayait lui aussi de se syndiquer. Après avoir tout d'abord contacté un petit syndicat dissident, ces groupes finirent par se faire accréditer sous le nom de Syndicat canadien des employés de banque (SCEB).

Ce syndicat vit le jour à la suite d'une décision prise lors de l'assemblée de 1978 du CTC. Le Congrès du travail du Canada est une centrale syndicale issue de la fusion, en avril 1956, du Congrès des

métiers du travail du Canada, qui représentait principalement les syndicats de métiers, et du Congrès canadien du travail, qui comptait principalement dans ses rangs des syndicats industriels. En 1980, le CTC était composé de 18 syndicats nationaux, de 65 syndicats internationaux et de 28 syndicats gouvernementaux, ainsi que de petits effectifs provenant de syndicats locaux directement affiliés. L'effectif total se chiffrait à 2,3 millions de travailleurs, soit 73,6 pour cent des syndiqués au Canada[27].

Le CTC décida de faire le maximum pour syndiquer les employés de banque. C'est ainsi que Laraine Singler, qui faisait au préalable partie du Syndicat des fonctionnaires de la Colombie-Britannique, fut engagée à titre de coordonnatrice nationale à la tête du Comité d'organisation des employés de banque. Un fonds fut immédiatement constitué afin de financer cette campagne dont la stratégie consistait à se servir des sections locales déjà en place pour se frayer un chemin dans les banques. Ces sections locales seraient chargées du travail de défrichement, dans l'espoir de voir les employés de banque éventuellement adhérer à un syndicat, notamment le Syndicat des employés de banque.

Quelque 66 demandes d'accréditation furent reçues. Quarante-cinq succursales sont aujourd'hui toutjours syndiquées, ce qui représente environ 400 employés. Au plus fort de la campagne, le nombre de membres n'a jamais dépassé les 800.

Il est proprement incroyable qu'une organisation aussi bien structurée que celle du CTC n'ait pu arriver en près de quatre années de campagne à un résultat à peine supérieur à celui du minuscule SORWUC. Certains auront vite fait de blâmer le Comité d'organisation des employés

de banque pour son manque d'intérêt dans les questions touchant les femmes et son style de gestion plutôt " hiérarchique ". Malgré tout, cet organisme a réussi à négocier des contrats, ce que le SORWUC pourtant à vocation féminine, n'a pu faire.

Il est paradoxal de constater que les facteurs à l'origine de succès remportés à une certaine étape dans la courte histoire des syndicats des employés de banque, sont également ceux qui ont entraîné sa chute à une autre étape. Il semble en effet que la structure très particulière de l'industrie bancaire exige une approche spéciale, à savoir une campagne de syndicalisation par succursale. Pour que les négociations débouchent sur des résultats concrets, il faut pourtant qu'elles se fassent à l'échelle de l'industrie. La syndicalisation par succursale oblige ceux qui en sont chargés d'identifier les problèmes qui touchent tout particulièrement le personnel bancaire féminin, ce qui pourrait être possible par le biais d'un syndicat à vocation féminine. Cependant, les ressources d'un grand syndicat doivent servir à financer la syndicalisation et les services des petites unités qui se trouvent être éparpillées au point de vue géographique. S'il est vrai que les questions qui sont propres au personnel bancaire féminin seraient mieux soulevées par un petit syndicat à vocation féminine, le pouvoir de négocier d'un syndicat puissant et aguerri aux batailles syndicales est absolument nécessaire pour conclure une entente valable avec un employeur qui serait par exemple une banque internationale.

Deux autres syndicats font tout leur possible pour syndicaliser les employés de banque, à savoir le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (SITUAC) ancien Service

Workers and Retail Workers Union, et la Confédération des syndicats nationaux (CSN), qui sont tous deux très actifs au Québec. Le SITUAC a syndiqué quelque 1 000 travailleurs, mais ne compte que deux sections locales en dehors de la province du Québec. La CSN quant à elle, deuxième centrale syndicale au Québec, ne compte des syndiqués que dans cette province. Il est bon de signaler que la plupart des syndiqués sont des employés des Caisses populaires et de la Banque nationale du Canada, ces institutions financières étant beaucoup plus petites que l'une quelconque des cinq principales banques du Canada. En fait, le succès qu'ont rencontré ces syndicats au Québec est en partie dû à la taille de ces institutions financières.

Le syndicat des métallurgistes unis d'Amérique (MUA) est le seul syndicat en dehors des deux déjà cités qui compte des sections locales dans l'industrie bancaire, à savoir trois dans des banques et trois autres dans des caisses d'épargne et de crédit. Par ailleurs, deux des succursales bancaires se trouvent au Québec. Toutefois, le nombre total d'employés de banque représentés est inférieur à 50.

On peut résumer ainsi les activités syndicales à ce jour : nombre total de demandes - 170; nombre total actuel de syndiqués - 75; nombre total de retraits - 7; nombre total de demandes rejetées - 30; nombre total de demandes résiliées - 56 (dont 26 étaient des accréditations au SORWUC qui furent résiliées lorsque le SORWUC se retira des négociations)[28].

PARTIE II - INTERACTION ET RÉSULTATS

(A) Les contrats

> La campagne de syndicalisation a profité à tous les employés de banque. En effet, lorsque le SORWUC se mit en action, les employés de banque de l'agglomération de Vancouver touchaient un salaire mensuel de départ de 600$ au maximum, et une caissière touchait en moyenne 636$. D'après le Vancouver Sun du 4 juillet 1979, les caissières reçurent en 1978 la plus grande augmentation salariale jamais accordée à une catégorie d'employés de bureau, soit 15,4 pour cent. Le salaire moyen mensuel d'une caissière est aujourd'hui de 885$. Toutes les banques offrirent des régimes de soins dentaires et cessèrent de prélever sur les salaires des caissières pour couvrir les déficits de caisse. Ainsi, la Banque de Commerce accorde dorénavant des pauses café et rémunère les heures supplémentaires sur une base quotidienne. Quant à la Banque de Montréal, elle a mis en place un système d'affichage des emplois dans certains districts. Plusieurs banques ont amélioré les dispositions relatives aux congés annuels. Si les banques ont consenti toutes ces améliorations c'est parce que la syndicalisation les a effrayées; que se passerait-il donc si nous pouvions brandir la menace d'une grève?[29]

Il importe peu de savoir si tous les gains réalisés sont vraiement le résultat de la menace qu'a constituée la campagne de syndicalisation; par contre, il est un fait qu'à moins de compter un nombre suffisant de succursales syndiquées pour représenter une menace de grève sérieuse, ou bien même pour déranger un tant soit peu le déroulement normal des opérations, toutes les concessions obtenues à la table de négociations ne pourront être qualifiées que de très mineures. Il suffit pour s'en rendre compte de regarder les contrats en vigueur qui ont été réglés après de très longs mois de négociations. Un banquier m'a laissé entendre que pour déclencher une grève véritablement efficace il faudrait regrouper au moins dix succursales dans une même région.

Le département de la Recherche et de la Législation du Congrès du travail du Canada a effectué des analyses comparatives de sept contrats

représentatifs conclus par le Syndicat des employés de banque[30]. Dans cette analyse, le CTC s'est penché sur dix éléments fondamentaux, à savoir les heures de travail et supplémentaires; les mises à pied et les rappels au travail; la mise en application de la convention collective; l'administration de la rémunération; l'ancienneté; les grèves et lock-out; les tableaux d'affichage réservés aux avis des syndicats; la reconnaissance syndicale; la sécurité syndicale; et les vacances, la dotation des postes et l'affichage des emplois.

Cette analyse a donné les résultats suivants.

(i) Heures de travail et supplémentaires : Les septs contrats analysés ont des dispositions prévoyant que la semaine de travail sera de 37 1/2 heures, et six d'entre eux accordent deux pauses de 15 minutes chacune. Quatre contrats prévoient le versement d'allocations de repas au personnel qui effectue des heures supplémentaires. Quatre d'entre eux également ont des dispositions sur le montant minimum à verser en cas de rappel au travail, et un contrat contient des dispositions sur le partage autant que possible des heures supplémentaires, la priorité étant accordée selon l'ancienneté.

(ii) Mises à pied et rappels au travail : Seuls deux contrats exigent un préavis en cas de licenciement ou bien le versement d'une indemnité de préavis. Un seul contrat accorde à l'employé une période d'une durée raisonnable pour que son rendement soit satisfaisant; les autres contrats exigent que l'employé satisfasse immédiatement à toutes les exigences de son emploi, ce qui limite sérieusement l'application des clauses sur la supplantation. Dans un contrat seulement il est exigé qu'un avis de rappel au travail doit être envoyé au délégué syndical; cependant, dans un autre

contrat, les raisons de la mise à pied peuvent être données au délégué syndical. En règle générale, les dispositions dans ce domaine n'offrent aucune protection adéquate aux employés, et ne prévoient rien d'autre part qui puisse permettre au syndicat de surveiller le pouvoir discrétionnaire de la direction.

(iii) Mise en application de la convention collective : Dans ce domaine, les contrats sont sérieusement limités par l'employeur. Dans un d'entre eux, il n'y a aucune disposition reconnaissant le délégué syndical, alors que dans les autres les dispositions relatives au paiement du salaire lorsque le délégué est pris par des activités syndicales sont minimes. Un contrat exige l'autorisation du directeur de la succursale pour qu'un représentant à plein temps du syndicat puisse parler au téléphone au délégué syndical. Le représentant ne peut d'autre part rencontrer le délégué syndical qu'avec l'accord de la banque, mais uniquement en dehors des heures d'ouverture de la banque au public. Un contrat contient de meilleures dispositions et exige même que la banque rencontre le syndicat à la demande de ce dernier sur les lieux mêmes de la banque.

(iv) Administration de la rémunération : Il n'y a aucune disposition relative à la promotion d'après l'ancienneté dans l'un quelconque des contrats. En fait, le principe directeur est celui de la rémunération au mérite. Les employés syndiqués ont obtenu très peu de gains dans ce domaine. Comme je l'ai dit un peu plus tôt dans le présent document, la promotion fondée sur le mérite constitue l'un des principes clefs de la politique du personnel des banques.

(v) Ancienneté : Les périodes de stages durent de trois à quatre mois. La période de stage d'un agent du service des prêts est de 12 mois. Dans un certain nombre de contrats, les employés en stages sont dans l'impossibilité de déposer un grief en cas de mesures disciplinaires prises à leur encontre ou de renvoi. Certains contrats comportent des dispositions prévoyant deux listes d'ancienneté dont l'objectif est de fragmenter l'unité de négociations et d'empêcher les employés à temps partiel de devenir des employés à temps partiel.

(vi) Grèves et lock-out : La plupart des contrats comportent des restrictions très explicites relativement aux grèves, aux ralentissements de travail, aux boycottages, etc. Les banques acceptent toutes de ne pas procéder au lock-out.

(vii) Tableaux d'affichage des avis des syndicats : Ce qu'il y a vraiment d'étonnant au sujet de toutes ces clauses, à l'exception bien entendu du contrat dans lequel aucune clause n'a été prévue relativement à un tableau d'affichage, est le fait que tous les contrats exigent l'autorisation préalable de la banque avant l'affichage d'un avis quelconque, et ce bien que ces dispositions précisent que les avis ne peuvent porter que sur des activités syndicales, des fêtes ou des congrès.

(viii) Reconnaissance syndicale : Les contrats portent sur tous les employés à temps plein et à temps partiel, en général jusqu'au niveau d'agent des prêts.

(ix) Sécurité syndicale : Six contrats exigent comme condition d'emploi l'autorisation de déduire des cotisations syndicales. Un contrat précise le montant des cotisations.

(x) Vacances, dotation des postes et affichage des emplois : Il s'agit là comme on peut s'y attendre d'un point névralgique. Nombreuses sont les conditions à remplir qui font déjà partie de l'affichage, c'est pourquoi dans certains cas il n'existe aucune restriction quant à la personne qui est choisie pour combler un poste vacant. Les banques ne sont pas disposées à accepter l'ancienneté comme critère de dotation en personnel, et en fait ne considèrent ce facteur qu'en tout dernier et uniquement lorsqu'il est impossible de départager deux candidats après avoir pris en considération tous les autres facteurs. Certains contrats comportent des dispositions selon lesquelles un employé doit avoir passé au moins 12 mois à un poste avant de se présenter à un autre emploi.

Les contrats signés par les travailleurs de la métallurgie suivent les mêmes grandes lignes.

Tous les contrats ont des dispositions très semblables sur les jours fériés qui sont conformes à la politique en vigueur dans les banques. Les prestations de congé de maternité respectent la Partie III du Code canadien du travail, et il est très rare que des avantages supérieurs à ceux prévus dans le Code soient accordés aux employées. Aucun contrat ne prévoit des dispositions sur une période de congé pour prendre soin d'un enfant malade. De même, il n'existe pas de dispositions sur les heures de travail variables ni sur le partage du travail.

Même si toutes ces dispositions font partie dans de nombreux cas de contrats signés pour la première fois, il est bon d'ajouter que les dispositions négociées dans le cadre d'un deuxième contrat ne sont pas tellement différentes. En fait, les dispositions négociées ne seraient probablement pas jugées comme étant suffisamment supérieures aux précédentes pour inciter davantage d'employés à se syndiquer.

Il est difficile d'évaluer l'impact que la présence des syndicats peut avoir sur les conditions de travail générales des employés de banque. En effet, d'une part les banques n'aiment pas beaucoup faire de concessions à la table de négociations qui pourraient mettre l'employé syndiqué dans une position plus favorable que celle de l'employé non syndiqué; d'autre part, elles ne perdent pas une seconde pour accorder à l'employé non syndiqué les gains obtenus par le syndicat.

(B) Décisions du Conseil des relations du travail

Dans une décision rendue en 1959, le Conseil canadien des relations du travail décrétait que trois employés travaillant dans une banque dans une petite localité isolée (par ailleurs, aucun de ces employés n'était au service de l'employeur concerné lors de l'audience), formaient une unité qui ne pouvait négocier une convention collective[31]. À cette époque, le Conseil précisa bien que sa décision dans ce cas précis n'avait été prise qu'en fonction des faits bien particuliers qui lui avaient été présentés. Il ajouta que les employés de banque étaient protégés par la Loi (ces références à la Loi sont les signes avant-coureurs de l'actuel Code canadien du travail) et qu'il étudierait toutes les demandes de la part d'employés de banque dans le but de mettre la Loi en vigueur. Même s'il ne précisa pas dans sa décision ce que signifiait exactement une unité viable, il n'en laissa pas moins la porte ouverte. Il est vraiment peu probable que cette décision ait fait obstacle pendant 20 ans à la syndicalisation des employés de banque.

L'année 1967 marque un tournant puisque c'est à cette époque que fut mise au point une nouvelle tactique destinée à syndicaliser les employés de banque[32]. En effet, les employés chargés uniquement de la

compensation des chèques et ne travaillant que de nuit, essayèrent de faire valoir que leurs conditions de travail étaient suffisamment particulières pour leur permettre de former une unité de négociation. Cette tentative de mettre sur pied une sorte de syndicat de " métier " fut rejetée par le Conseil qui remarqua que d'autres employés faisaient ce même travail, mais non pas de façon exclusive, et entrevit alors des problèmes possibles si les employés de banque étaient divisés de la sorte. Bien qu'il ait par le passé accepté que de petites sections locales d'employés de bureau se séparent de leurs collègues qui effectuaient des tâches différentes, il refusa de tenir compte de ce précédent comme le souhaitaient les employés chargés de la compensation des employés chargés de la compensation des chèques. Il avança pour justifier sa décision que de telles petites sections locales étaient reconnues volontairement par l'employeur qui avait déjà négocié avec le syndicat concerné[33]. Il est important de noter que dans sa décision, le Conseil ne fait nullement allusion au nombre de personnes constituant l'unité, mais qu'il a tout simplement rejeté l'idée de syndiquer des employés selon leurs tâches fonctionnelles. Une décision opposée aurait pu entraîner une plus grande fragmentation d'une main-d'oeuvre déjà répartie un peu partout au point de vue géographique. En effet, la décision de reconnaître cette unité aurait ouvert la porte à d'autres tentatives de syndicalisation, mais aurait à long terme créé très probablement des problèmes insolubles.

Précisons que ces deux décisions furent prises avant l'importante réorganisation qui eut lieu au début des années 70 au sein du Conseil canadien des relations du travail. Les décisions prises par le Conseil à ses tous débuts n'étant pas entourées d'une très grande

publicité, l'onde de choc qu'elles eurent sur la stratégie syndicale fut relativement faible. Par contre, et c'est là le revers de la médaille, il faut signaler que le Conseil n'a jamais vraiment adopté de position ferme ni donné de directives sur ce qui constituerait une unité pouvant se syndiquer. Si le Conseil est le seul à pouvoir prendre cette décision, il n'en demeure pas moins que sa façon de procéder pousse les syndicats à procéder par tâtonnements. Il est possible qu'une réponse plus précise de la part du Conseil aurait permis au syndicat de mieux se servir des ressources limitées dont il disposait pour syndicaliser les employés. En fait, près de 20 ans après le rejet par le Conseil de la première demande d'accréditation dans le secteur bancaire, les syndicats ne savaient toujours pas ce que signifiait l'expression " unité de négocia- tion acceptable ".

Lorsque le SORWUC parvient en 1977 à syndiquer une succursale de la Banque de commerce canadienne impériale dans le centre-ville de Vancouver, le Conseil canadien des relations du travail reconnut cette succursale comme unité de négociation appropriée. Il ajouta que les conseils des relations du travail s'étaient mis d'accord pour reconnaître qu'une unité comportait un seul lieu de travail était considérée acceptable. Il suggéra d'une manière optimiste à l'employeur et au syndicat de mettre au point une convention collective commune régissant des conditions de travail semblables. D'autres rédacteurs ont par ailleurs fait beaucoup d'observations sur ces décisions[34].

Au cours des cinq dernières années, le Conseil a dû statuer sur un certain nombre de demandes aussi bien des banques que des syndicats, ces derniers essayant de syndiquer le personnel bancaire. Un certain

nombre de ces cas traitaient de manoeuvres déloyales[35]. Sans pour autant minimiser l'importance des décisions rendues pour les personnes concernées, dans l'ensemble celles-ci n'ont rien apporté de nouveau. Le nombre de plaintes pour pratique déloyale de travail déposées par les syndicats révèle que les étapes de la syndicalisation et de la reconnaissance ne sont qu'au tout début de la longue route qui débouche sur la signature d'une convention collective valable dans ce secteur. Plutôt que de passer en revue toutes ces décisions, il serait préférable de faire des observations sur trois d'entre elles prises le Conseil, qui ont de grosses répercussions sur l'ensemble de la campagne de syndicalisation. J'espère que le secteur sera à même d'évaluer les aptitudes du Conseil à régler les points soulevés lors des tentatives de syndicalisation des banques, et la rapidité avec laquelle il rend ses décisions. Je fais principalement allusion à l'interprétation de l'article 148(b) du Code canadien du travail, c'est-à-dire à l'imposition des premiers contrats et à la nouvelle composition de l'unité de négociations.

(i) Article 148(b) - Décisions

Cet article a été au centre de nombreuses controverses. Il stipule en effet que lorsque l'avis de négocier a été remis, " l'employeur ne doit pas modifier l'échelle des salaires, ni aucune autre condition d'emploi, ni aucun droit ou privilège des employés de l'unité de négociation...à moins que l'agent négociateur ne consente à la modification... "[36].

On peut lire dans des textes législatifs provinciaux du travail des articles qui sont rédigés de la même façon et qui ont été interprétés par les conseils provinciaux des relations du travail.

La question que l'on se pose est la suivante : L'employeur a-t-il le devoir de verser aux employés syndiqués des augmentations annuelles et au mérite qui étaient attribuées plus ou moins automatiquement par le passé, avant la signature d'un contrat? Les provinces ont répondu par l'affirmative[37]. D'après elles, l'objectif des dispositions est de maintenir les conditions de travail à leur niveau actuel comme s'il n'y avait pas de syndicat, et par conséquent l'employeur doit attribuer des augmentations comme il le faisait par le passé. Le CCRT quant à lui a adopté une attitude différente tout aussi justifiable, étant donné la façon dont les textes sont rédigés, en fait même peut-être plus conforme aux textes, mais absolument nouvelle dans l'histoire des relations du travail. Le Conseil a en effet décidé qu'un blocage est un blocage, et que rien ne peut être modifié sans le consentement du syndicat.

Pour les provinces, cela signifiait que la situation serait semblable à celle qui existait avant le blocage, alors que pour le conseil fédéral il s'agissait plutôt d'un " blocage statique ".

J'ajouterai que cette position prise par les provinces s'est attiré la foudre de certains critiques. Lennon souligne justement le problème qu'une telle position soulève :

> L'imposition du <u>statu quo</u> sur le contrat d'emploi individuel, une fiction de droit au mieux, et une dérision de la véritable notion de contrat au pire, risque de détruire entièrement le concept du blocage. Il est difficile de maintenir qu'un tel contrat ne suppose pas une grande latitude pour le genre de mesures unilatérales de la part d'un employeur que l'article 148 et les autres du même genre essayent d'éviter. Ce concept (du Conseil de l'Ontario) des " conditions d'emploi " a été utilisé pour confirmer des mises à pied et des changements aux heures de travail durant un blocage statutaire, ainsi que des augmentations de la rémunération et des avantages sociaux auxquelles était opposé le syndicat[38].

Et pourtant, l'interprétation toute nouvelle faite par le conseil fédéral fut accueillie par de nombreuses critiques.

C'est à la suite d'une plainte pour manoeuvre déloyale déposée en vertu de l'article 184 que cette question, en ce qu'elle concerne les employés de banque, fit pour la première fois l'objet de discussion[39]. A partir des faits qui lui furent présentés, le Conseil statua que les décisions prises par la banque n'étaient pas dictées par une hostilité anti-syndicale, et rejeta donc la plainte. L'avis contraire critique amplement cette décision. Il est bon d'ajouter que le Conseil a parlé en détails de l'article 148(b) en vertu duquel, selon lui, la plainte du syndicat aurait dû être déposée[40]. Il précisa entre autres que si la banque avait versé des augmentations salariales aux employés non syndiqués après que l'avis de négocier eut été envoyé, un tel acte n'aurait pas été contraire à cet article. Un tel point de vue est absolument opposé à l'interprétation de dispositions semblables de textes législatifs provinciaux.

La décision du Conseil fédéral des relations du travail eut pour effet de donner à l'employeur le droit dont il disposait au préalable de prendre des mesures à l'égard de ses employés non syndiqués, c'est-à-dire ceux qui ne faisaient pas partie de l'unité de négociation, mais par contre il ne pouvait en aucune manière modifier les conditions d'emploi des employés membres de l'unité de négociation, même si ces modifications étaient attendues (par exemple les augmentations annuelles au mérite), sans le consentement du syndicat.

Avant d'accorder une augmentation générale de salaire, les banques prirent l'habitude de demander le consentement du syndicat pour accorder cette même augmentation aux employés de l'unité de négociation.

Cependant, les augmentations annuelles ne seraient pas versées aux membres des unités de négociation à moins que le syndicat considère ces augmentations annuelles comme un règlement final de la question salariale dans la convention collective. Bien entendu, le syndicat ne pouvait accepter une telle offre.

Cette décision comportait toutefois autre chose de plus. En effet, lorsque le Conseil considéra que l'article 148(b) créait une sorte d'association syndicale-patronale, les syndicats se retrouvèrent en possession d'une arme d'une puissance considérable. En effet, si cette décision avait été maintenue, elle aurait pu être à l'origine d'un nouveau style de négociations. Les syndicats eurent une réaction négative, car d'après eux, peu importe ce qu'elle entraînait, elle n'obligeait pas les banques à verser des augmentations aux employés syndiqués. Lorsque cette décision fut rendue publique, le nombre de membres du SORWUC chuta de façon spectaculaire[41].

Cette diminution de l'effectif fut mise sur le dos du Conseil des relations du travail, mais il est bon de préciser que le syndicat aurait peut-être pu mieux se servir de cette décision. Dans des décisions rendues ultérieurement[42], le Conseil expliqua dans le délai les raisons de son interprétation de l'article 148(b). A son avis, lorsque les employés choisirent d'être représentés par le syndicat, ils décidèrent par la même occasion de ne pas traiter individuellement avec l'employeur. Il ajouta que lorsque l'avis de négocier fut déposé, les droits de la direction furent suspendus et que par conséquent cette dernière devait conserver son droit de prendre des mesures à l'égard de ses employés, et que dorénavant cela devait être fait par l'intermédiaire du syndicat. Cela

signifie en fait que l'employeur n'est plus le seul maître à bord. Cette décision, espérait-on alors, aurait pour effet de forcer la banque à négocier. Étant donné que l'employeur ne pouvait rien faire sans le consentement du syndicat, qu'il s'agisse de renvoyer, d'embaucher ou de muter des employés, de farie des commandes de fournitures ou bien d'installer un autre guichet automatique, le Conseil en déduisait que l'employeur serait impatient de conclure un contrat afin que la direction des opérations quotidiennes normales repose de nouveau entre ses mains. En fait, ce n'est qu'à la table des négociations que la direction et le syndicat ne pouvaient s'entendre. La position de la direction vis-à-vis des employés qui ne faisaient pas partie de l'unité de négociation était simple, puisqu'elle pouvait faire selon son bon vouloir. Par contre, les employés syndiqués avaient un prix à payer, à savoir qu'ils se trouvaient dans l'obligation de patienter avant de toucher leurs augmentations salariales, cette situation se répétant chaque fois qu'un contrat serait renégocié. D'après la théorie mise en place, le syndicat aurait été en mesure de faire usage de son droit de veto en ce qui concerne la gestion des opérations, et n'aurait pas attendu trop longtemps pour toucher les augmentations, la banque cherchant à agir rapidement pour récupérer son droit de gestion. Cependant, en maintenant le statu quo à propos des droits de gestion, comme elle l'a fait en vertu de l'interprétation par les provinces de dispositions semblables dans leurs codes du travail, la direction de la banque n'avait en fait rien à perdre à faire traîner les négociations, du fait que son droit de gérer était intact. Ainsi, la seule menace dont disposait le syndicat était alors la grève.

Dans sa première décision, le Conseil ne donna pas très clairement toutes ses raisons; s'il l'avait fait, peut-être que les syndicats auraient mieux saisi tous les avantages qu'elle comportait. Au lieu de cela, les syndicats se concentrèrent sur le fait que les augmentations pouvaient être refusées, ce qui jeta un sérieux " coup de froid " sur la campagne de syndicalisation[43].

Lennon prétend que la nouvelle attitude adoptée par le Conseil fédéral ne tient pas compte des inégalités du pouvoir de négocier entre les parties. Il semble cependant que la position inverse soit tout aussi valable. J'ai l'impression entière entre le syndicat et la direction, qui pourrait être par la suite modelée par les parties, il mit entre les mains du syndicat une arme extrêmement puissante. Il s'agissait cependant de quelque chose d'entièrement nouveau qui aurait nécessité la mise au point d'un nouveau style de négociations. Il est évident lorsque l'on passe en revue l'histoire de la syndicalisation dans le secteur bancaire, que les vieilles méthodes débouchent sans exception sur un échec. Si à la suite de la décision prise, les syndicats s'étaient concentrés sur les nouveaux rapports qu'elle venait de créer, au lieu de s'en tenir à la perte d'une faible augmentation de salaires, ils auraient pu tout au moins convaincre les membres de patienter. Si le syndicat s'était servi au maximum des droits que lui conférait cette association, peut-être aurait-il pu conclure beaucoup plus rapidement des contrats.

La réponse restera à tout jamais dans le domaine de l'inconnu, du fait que le Conseil a vite modifié son attitude. Les syndicats des employés de banque portèrent cette question devant le Conseil dans l'année qui suivit, ce qui entraîna une décision tout à fait opposée, à savoir

l'adoption de la méthode traditionnelle des conseils provinciaux[44]. Afin d'éviter toute controverse possible, le Conseil siéga dans son intégralité et confirma sa deuxième conclusion avec un fort avis contraire[45]. Dans son énoncé final, le Conseil déclarait que l'association créée par l'accréditation signifiait que les deux parties étaient sur un pied d'égalité en ce qui concerne la négociation mais non pas la gestion. Il qualifia d'autre part l'article 148(b) de principe philosophique selon lequel un employé ne devrait pas se sentir pénalisé sous le simple prétexte qu'il est syndiqué, et que son objectif n'était nullement de créer des moyens d'incitation à négocier.

La majorité des membres du Consil, après avoir renversé leur première décision, déclarèrent que : " Au fil des ans, le mouvement ouvrier dans presque toutes les juridictions canadiennes s'est adapté à une méthode de fonctionnement dès l'accréditation d'une nouvelle unité de négociation, méthode fondée sur l'application quasi universelle au Canada de la doctrine du " statu quo ", c'est-à-dire de la conduite des affaires en l'état où elle se trouvait avant le blocage. Il semble cependant que pour l'instant ce mouvement soit dans l'impossiblité de mettre en pratique les transformations fondamentales qu'exige l'adoption de la doctrine du " blocage statique "[46]. Les recruteurs syndicaux avec qui j'ai parlé appuyaient effectivement ce point de vue. Ils ont avoué qu'ils ne possédaient pas les connaissances nécessaires de l'industrie bancaire pour participer à la décision. Le règlement de cette question semble bien entendu soulager les banquiers.

(ii) Nouvelle composition de l'unité

Le Conseil des relations du travail n'a pas essayé de prendre des mesures très innovatrices en ce qui concerne la nouvelle composition du groupement de négociation.

Bien qu'à l'heure actuelle la syndicalisation par succursale semble être la seule méthode viable pour véritablement syndiquer les employés de banque, il ne fait aucun doute que cette méthode de négocier comporte énormément d'inconvénients, qu'elle prend beaucoup de temps et qu'elle coûte très chère. Cette façon d'agir, sur laquelle les banques ont insisté, oblige le syndicat à participer à de longues séances avec une banque, et à répéter exactement la même chose avec la même banque mais en un autre endroit. La petite taille des unités laisse entrevoir des difficultés.

Un certain nombre de succursales de la Banque de Montréal à Windsor sont syndiqées, et à l'automne de 1981 le Syndicat des employés de banque déposait une demande pour que ces unités n'en fassent qu'une[47]. Lorsqu'il déposa sa demande, le syndicat en profita également pour demander que quatre nouvelles succursales fassent dorénavant partie de l'unité de négociation. Le Conseil fit son enquête normale suit à cette demande, et à l'issue de l'audience, le syndicat fit savoir au Conseil qu'il avait changé d'avis en ce qui concerne les quatre nouvelles succursals et qu'il limitait sa demande à la fusion des cinq accréditations existantes.

En vertu de l'article 119 du Code canadien du travail, le Conseil avait compétence pour " réviser, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance rendue par lui ". Le syndicat fit valoir son point

de vue et avança que " les rapports entre les parties en étaient au point où de nouvelles priorités pouvaient être envisagées. La nouvelle unité (celle englobant les quatre succursales) permettrait de mettre davantage l'accent sur la procédure de la négociation collective...de donner une plus grande signification à certaines questions négociées, par exemple l'ancienneté inter-succursale et l'affichage des emplois...et d'obliger l'employeur à prendre en considération des questions qu'il peut actuellement ignorer et qu'il considère comme n'étant pas négociables en raison de la structure d'une seule succursale"[48]. Il est assez étonnant de constater que le syndicat n'a pas présenté un argument qui paraît tout autant évident, à savoir qu'une telle fusion rendrait l'unité beaucoup plus puissante. Quant à l'employeur, il prétendit que les choses fonctionnaient très bien comme elles l'étaient, et que les difficultés que comporte le système ne pourraient être tout simplement aplanies par une décision d'une " seule unité ". Il ajouta par ailleurs que la décision de la succursale ne remontait qu'à deux années et qu'il n'y avait aucune raison de la modifier.

Le Conseil ne trouva aucune preuve de négociations de mauvaise foi ni " d'ingérence " tel que prévu dans le Code. Il conclut que " la présence de conventions collectives est une indication de la bonne foi manifestée par les deux parties, et de leurs efforts. Le Conseil réitéra donc sa position de non-ingérence. Il eut par ailleurs l'impression que le syndicat essayait d'obtenir par l'intermédiaire de l'article 119 ce qu'il devrait obtenir à la table de négociation, c'est-à-dire l'ancienneté inter-succursale. Il conclut de la sorte :

> En accord avec les politiques de non-ingérence, le Conseil ne voit rien dans les circonstances présentes qui mette ce cas dans une catégorie " extraordinaire " qui l'obligerait à faire usage de son pouvoir pour rééquilibrer les choses. Rien ne prouve qu'il y a eu des infractions de la part de l'employeur. Les relations de négociations sont encore jeunes et sont sur le point de s'affermir...Une ordonnance d'accréditation commune ne donnerait rien de plus au syndicat.[50]

Il est assez révélateur d'indiquer qu'à Windsor la banque a accepté, après un certain temps, de participer à des négociations avec une seule succursale, ce contrat devenant par la suite le contrat de base. Cependant, sans une plus grande ordonnance d'accréditation, cette concession constitue toujours un risque. On avait tendance à croire au début des délibérations ci-dessus, que ce cas pourrait bien être " l'énorme pas en avant tant attendu vers l'évolution de la négociation collective dans l'industrie bancaire "[51], tout simplement parce que la demande incluait quatre succursales non accréditées et que le Conseil aurait été dans l'obligation de se pencher sur la pertinence de cette plus grande unité de négociation.

On conviendra donc que la décision du Conseil dans ce cas-ci a effectivement entraîné un pas vers l'évolution de la syndicalisation des employés de banque, mais malheureusement il s'est agi d'un pas en arrière. Il est évident que pour négocier des contrats qui en valent la peine il faudra des unités bien plus puissantes que celles créées à la suite de la syndicalisation individuelle des succursales. La simple existence d'un contrat ne signifie certes pas qu'aucun changement n'est nécessaire. Il est également difficile de comprendre pourquoi cette demande fut traitée de façon aussi différente dès que les quatre nouvelles unités possibles furent retirées. Il est évident que l'employeur et le syndicat auraient avancé les mêmes arguments dans l'un ou l'autre des cas. Il est malheureux

Conseil exige des circonstances " extraordinaires " avant d'apporter des changements à une unité. Dans ce cas-ci, la décision du Conseil en plus de porter un coup à la négociation collective en général met dans la main du syndicat une arme à double tranchant. Pour ce dernier, la décision du Conseil signifie que celui-ci considère le succès remporté par le syndicat dans la négociation d'un premier contrat de base comme suffisant pour lui refuser la possibilité de mettre en place des unités plus grandes et plus fortes par le biais d'une fusion. Comment donc arriver à des résultats supérieurs au succès modeste rencontré sans unités beaucoup plus puissantes. Placé devant ce fait, le syndicat d'une part se trouve dans l'impossibilité d'attirer des nouveaux membres, et d'autre part considère que l'existence même de la petite unité, qui n'en était qu'à ses premiers balbutiements, est menacée.

Le Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique semble être davantage disposé à amalgamer des unités. En effet, en accréditant plusieurs petites unités d'un grand magasin à rayons, le Conseil de la C.-B. a laissé entendre que les petites unités ont effectivement leurs places au début de la campagne de syndicalisation afin de ne pas refuser aux employés le droit de négocier[52]; cependant, le Conseil a ajouté que cela ne signifiait pas que le syndicat pourrait agir constamment de la sorte, et l'a averti que lorsqu'il " se sera bien implanté, (le Conseil) est d'avis que l'unité devra fusionner ou s'agrandir mais non pas se multiplier "[53].

Cette approche a été reprise dans le cas des <u>magasins Cunningham</u>[54], dans lequel le syndicat avait déposé une demande pour cinq unités distinctes. L'employeur prétendit qu'il s'agissait d'une " unité

inappropriée ", et le Conseil de la Colombie-Britannique groupa les cinq unités en une seule. Suite à l'appel interjeté, la Cour suprême du Canada décida que le Conseil avait la compétence nécessaire pour modifier la composition des unités et n'en faire qu'une seule beaucoup plus appropriée, et qu'il avait convenablement fait usage de son droit.

(iii) Imposition du premier contrat

Le troisième secteur à étudier est celui de la réponse du Conseil à une demande d'imposition de premier contrat. À ce jour, une seule demande de ce genre a été déposée au nom des employés de banque, et cette demande a été refusée[55]. Les dispositions du Code du travail du Canada relatives à l'imposition des premiers contrats ont été copiées sur le Code du travail de la Colombie-Britannique. Ces dispositions, incorporées dans l'article 171.1, ont été introduites dans le Code en 1978, ce qui explique pourquoi l'expérience que nous en avons est limitée. Ces dispositions reconnaissent, malgré toutes les dispositions du Code, que des mesures extraordinaires seront parfois nécessaires afin de forcer les parties à se mettre d'accord. Dans son ouvrage[56], dont je cite quelques extraits ci-après, Muthuchidambaram nous donne quelques explications :

> En premier lieu, les conditions d'emploi devraient faire l'objet d'un accord mutuel entre les parties concernées, et ne pas être imposées par une tierce partie; ensuite en de rares occasions seulement et uniquement pour des raisons valides et urgentes, un accord pourra être imposé de l'extérieur. Avant d'en arriver à une telle décision, il faut passer par un mécanisme de double vérification. En effet, tout d'abord le Ministre pourrait décider si la tournure des événements relativement à un différend particulier nécessite de telles mesures en vertu de ces dispositions. Deuxièmement, après avoir été saisi, le Conseil doit " se pencher sur le différend " afin de décider s'il est souhaitable d'imposer un accord ou bien s'il vaut mieux prendre d'autres mesures.

Il ne fait aucun doute que le Consil ne prendra de telles mesures que dans des circonstances exceptionnelles. L'imposition d'un premier contrat constitue davantage un encouragement à négocier plutôt qu'un outil permettant de régler véritablement un conflit. " Le Conseil est d'autre part absolument convaincu que le pire des accords que conclura une partie est mille fois supérieur à un accord imposé...[57]. Il semble qu'il est fait appel à de telles dispositions que lorsqu'il y a " intransigeance " de la part des parties ou de l'une d'entre elles. Lorsqu'il dut s'occuper de la situation qui prévalait dans les succursales de la Banque royale au Québec, le Conseil décida, malgré la durée du différend et les preuves d'illégalités des deux parties, de ne pas imposer d'accord. Il fit bien comprendre que le simple manque d'accord ne serait pas suffisant, car " il n'est nulle part indiqué que les parties doivent toujours et infailliblement conclure une entente "[58] Il ajouta par ailleurs que : " le Conseil a indiqué de façon très claire que la rupture des négociations, et le déclenchement de la grève qu'elle a entraînée, ne constitue pas une condition suffisante pour avoir recours à cet article, et que ce remède n'est destiné que pour des cas exceptionnels, par exemple lorsque le véritable obstacle à la conclusion d'une entente est le <u>mépris de l'employeur pour la procédure de la négociation collective</u> "[59]. Il a refusé de faire appel à cette méthode pour obtenir des dispositions qui auraient dû être négociées ou pour permettre à l'une des parties de sauver la face. Dans ce cas-ci, le syndicat avait déclenché une grève. Dans ses observations, le Conseil indiquait que le syndicat aurait dû savoir que l'employeur continuerait de fonctionner et ferait appel à tous les moyens légaux possibles pour mettre fin à

l'arrêt de travail[60]. Le Conseil a reconnu que les parties se trouvaient dans une impasse, mais n'a pas voulu " créer une issue de secours qui permettrait aux négociateurs du syndicat et de l'employeur de sortir de l'impasse qui les a conduits à l'article 171.1 dans le but d'obtenir davantage que ce qu'ils pourraient obtenir à la table de négociations "[61].

Si certains souhaitent que le Conseil se serve de l'article 171.1 pour faire pencher la balance du pouvoir, dans la situation où se trouve l'industrie bancaire, cela équivaudrait à un abus du rôle que l'on accorde au Conseil. Tout le monde a le droit d'avoir une opinion différente en ce qui concerne l'imposition d'un contrat, et dans le cas ci-dessus, M. Archambault a effectivement publié une opinion différente dans un texte de 65 pages.

Quand bien même le Conseil des relations du travail serait prêt à intervenir plus rapidement, dans le cas d'un premier contrat, cela n'entraînerait pas nécessairement les effets à long terme souhaités par le syndicat. En effet, si les parties nourrissaient tout simplement l'espoir de voir le Conseil les sortir de cette difficulté, il ne fait aucun doute qu'elles modifieraient leurs stratégies et que la véritable lutte n'aurait lieu que lors de la négociation du deuxième contrat, c'est-à-dire lorsque les parties seraient véritablement " livrées à elles-mêmes ".

Muthuchidambaram a étudié le recours à l'imposition d'un premier contrat pour les quatre premières années au cours desquelles

cette méthode était offerte en Colombie-Britannique. Les chiffres ci-après sont intéressants[62]:

	1974	1975	1976	1977	Total
Demandes	17	9	0	1	27
Décisions prises :					
Contrats imposés	8				
Demandes rejetées	6				
Accords conclus avec l'aide du Conseil	16				
Retraits	2				

Ces chiffres révèlent donc que des contrats n'ont été imposés que dans moins d'un tiers des cas où une demande avait été déposée. La baisse vertigineuse du nombre de demandes au fil des ans indique qu'à l'avenir on aura davantage recours à d'autres moyens plus traditionnels pour conclure des contrats. Le fait que plus de la moitié des demandes ait débouché sur un accord " avec l'aide du Conseil " c'est-à-dire, comme l'appelle Muthuchidambaram, une combinaison " médiation-arbitrage "[63], démontre la véritable force de ces articles.

PARTIE III - CHANGEMENT DE CAP

Introduction

Les obstacles qui se dressent sur le chemin de la syndicalisation des employés de banque en plus d'être nombreux sont de tailles diverses. Tout d'abord, les unités de négociation sont éparpillées d'un point de vue géographique et leurs membres ne constituent qu'un faible pourcentage de la population active, même au sein d'une succursale particulière. Deuxièmement, ce groupe de travailleurs, comme tout autre employés dans une situation semblable, est soumis durant une campagne de syndicalisation à des pressions de la part du syndicat comme de celle de l'employeur. En l'absence de toute sorte d'information indépendante et exacte, il leur est difficile de se faire une idée précise du bien-fondé de la position de chacune des parties en présence. Troisièmement, en raison de la taille et de la puissance de l'industrie bancaire à titre d'employeur, il est possible de laisser entendre aux employés que toute tentative de syndicalisation risque d'entraîner des mesures de représailles par l'employeur. Ainsi, toute modification aux conditions de travail envisagée par l'employeur durant une campagne de syndicalisation, à une époque où les nerfs sont à fleur de peau, peut avoir l'effet d'une véritable douche froide sur la syndicalisation.

(A) Stratégie de la syndicalisation

Les mythes entourant la femme au travail et la femme syndicaliste ont pour la plupart été détruits au cours des dix dernières années. De nos jours, les femmes, même celles qui ont des responsabilités familiales, travaillent et adhèrent à des syndicats[64]. Comme de raison, les femmes veulent avoir leur mot à dire en ce qui a trait aux salaires

qu'elles reçoivent pour leur travail et à l'environnement dans lequel elles effectuent leur travail. Les travaux réalisés par Lowe dans ce domaine démontrent bien que l'impuissance du travailleur est un des éléments essentiels qui le poussera à adhérer à un syndicat. Il regarde en effet le syndicat comme un moyen de réduire le contrôle qu'exerce sur lui l'employeur. À ce sujet, Lowe a écrit que " les employés les plus aptes à se syndicaliser sont ceux qui prennent collectivement conscience du caractère arbitraire de la procédure de prise de décisions de la direction, quelle que soit la question débattue "[65].

Cette analyse des raisons pour lesquelles les employés adhèrent à des syndicats est intéressante dans le contexte du syndicalisme dans les banques, non seulement pour en savoir davantage sur l'adhésion à un syndicat des employés de bureau dans le bas des échelles de salaires, mais également en raison de son rapport possible avec l'évolution de la condition du directeur de succursale. Lorsque les syndicats et le Conseil des relations du travail s'intéressèrent à la question de " l'unité appropriée ", ils se penchèrent tout d'abord sur l'étendue géographique de l'unité. Il est au moins aussi important de regarder de plus près les personnes qui composent l'unité. Il ne faut surtout pas tirer des conclusions sur la situation d'une personne après le simple examen du titre de son poste. Les banques sont de puissantes personnes morales dont le processus de décisions est fortement centralisé. Un examen approfondi du rôle du directeur d'une succursale nous permettra de nous apercevoir qu'il n'est après tout qu'un petit rouage de la machine.

L'exclusion de l'unité de négociation des directeurs de succursales était automatiquement acceptée sans contestation dans les

toutes premières décisions qui furent rendues sur les demandes d'accréditation syndicale des succursales bancaires. Cette situation était en effet tout naturellement acceptée à la fois par les travailleurs et les syndicats. La banque quant à elle, dans son désir de minimiser la taille des unités, écartait automatiquement du syndicat un groupe d'employés non syndiqués d'une de ses succursales. L'agrément donné par le syndicat à la proposition selon laquelle la " direction " est effectivement la " direction ", permettait en fait à la direction exécutive de la banque de disposer d'un outil lui permettant de diviser un groupe de travail déjà petit.

Le Conseil canadien des relations du travail a rendu de nombreuses décisions relativement à des exclusions de l'unité de négociation en vertu de l'article 107, lequel article traite des personnes " qui sont préposées à des fonctions de gestion ". On a généralement tendance à croire que les personnes qui occupent des postes assortis de pouvoirs sont mieux à même de négocier leurs droits à titre individuel, et que d'autre part " elles reçoivent d'autres rétributions qu'entraîne l'exercice du pouvoir ou la participation à cet exercice "[66]. On ne peut prétendre que les directeurs de succursales ne remplissent pas des fonctions de surveillance. L'histoire démontre effectivement que la fonction de surveillance des autres employés était considérée comme un facteur important de la fonction de gestion; cette situation ne prévaut toutefois plus aujourd'hui. Il suffit pour s'en rendre compte de vérifier l'article 125 du Code canadien du travail qui stipule dans l'un de ses alinéas que le Conseil peut accréditer, à titre d'unité appropriée, un groupe d'employés à la surveillance d'autres employés. Le CCRT utilise

divers critères qui lui permettent de conclure si un employé est effectivement un gestionnaire et s'il faut lui retirer le droit à la négociation collective, par exemple les pouvoirs de congédier, de rétrograder ou de promouvoir des employés; sa participation aux décisions sur les priorités des emplois; l'attribution des tâches et la réquisition de matériel; la participation à l'élaboration des politiques; l'influence sur les décisions dans le processus de la négociation collective; et la responsabilité de préparer et d'administrer des budgets.

Dans le cas de la Society of Telephone Engineers[67], le Conseil a examiné sa politique à cet égard, et a conclu qu'il lui fallait tenir compte de l'actuelle structure organique. Dans l'industrie bancaire, cette structure n'est pas matériellement différente de celle présentée dans le cas des ingénieurs en téléphonie. Le Conseil a en effet remarqué qu'un bureau du personnel centralisé s'occupait de l'embauche, et que les mesures disciplinaires n'étaient prises qu'après consultations avec la direction des relations industrielles. Il souligna que même si ces soi-disant gestionnaires étaient hautement qualifiés et que l'on faisait appel à leur bon jugement, en fait ils ne prenaient pas de décisions et n'étaient donc pas des gestionnaires. " Le pouvoir de prendre des décisons est souvent l'élément fondamental qui indique la nature du rôle que joue une personne ou un groupe de personnes dans une entreprise "[68]. Le Conseil a rejeté l'argument selon lequel ces gestionnaires ne faisaient que des recommandations qui étaient généralement suivies, et que par conséquent ces gestionnaires étaient effectivement des décideurs. Il ajouta que " cette nécessité de convaincre, d'obtenir le consentement d'autrui, n'est pas véritablement l'attitude d'un gestionnaire, il s'agit

en fait d'un exemple parfait de subordination...une recommandation, quand bien même serait-elle valide, n'est pas une décision ". Dans une décision rendue plus récemment, le Conseil traite du manque d'enthousiasme de certaines parties de la communauté bancaire à accepter l'élargissement des droits à la négociation collective. Tout en précisant que la définition de " gestion " est une question de fait dans chaque cas, le Conseil a fait un bref historique de " l'exclusion des personnes préposées à des fonctions de gestion ", tout en ajoutant que l'Équipe spécialisée Woods[69] recommandait que ce genre d'exclusion soit limité au maximum.

Dans sa décision touchant les ingénieurs en téléphonie, le Conseil a également rejeté l'argument de la " présence de la direction ". " Dire que la seule présence d'un surveillant à un moment ou à un endroit donné crée un conflit parce que cette personne doit être la " présence de la direction ", revient à penser à un conflit de loyauté dans un cadre démodé "[70].

C'est en 1977 que le Conseil décida qu'une succursale de banque locale constituait une unité appropriée, et qu'il décrivit dans le détail l'organisation des banques au sein desquelles les succursales étaient qualifiées de non-autonomes. " Dans le but de faciliter l'administration, de réduire les coûts, d'améliorer l'efficacité et d'assurer l'uniformité, tous les services et toutes les politiques seront communiqués à la succursale par le bureau régional et central (c.-à-d. le siège social) "[71]. Il est d'autre part précisé que les politiques relatives au personnel sont rédigées au siège social, que tous les formulaires sont normalisés, que les directeurs de succursales ne font que " recommander " toutes les décisions touchant le personnel et que celles-ci sont ensuite

étudiées au bureau régional et en définitive prises par le siège social. Les directeurs de succursales peuvent remettre des lettres de réprimande, mais toutes les autres mesures disciplinaires sont prises par les instances supérieures. Le gestionnaire peut prendre des mesures relatives à la tenue vestimentaire, aux pauses quotidiennes et à des griefs mineurs, mais, par exemple, les départs en vacances des employés seront approuvés par le bureau régional. Pour ce qui est de la négociation des contrats, les banques ont tendance à faire appel à un personnel spécialisé. En effet, non seulement les directeurs de succursales ne font pas partie de la négociation (bien qu'ils puissent y assister à titre d'observateurs), mais encore une banque a fait savoir qu'elle ne pensait pas son gestionnaire capable simplement de réviser le contrat négocié avec les employés d'une façon équitable, c'est pourquoi elle décida de détacher quelqu'un du siège social[72].

L'étude réalisée par Bossen[73] révèle que les directeurs de succursales sont mal rémunérés et qu'ils font souvent l'objet de mutations. Le rôle de la succursale changera dans la mesure où changent les opérations de banque. Par exemple, moins de fonds circuleront dans une succursale en raison de l'informatisation des opérations. Cette automatisation des opérations de banque quotidennes qui se font généralement au niveau de la succursale, entraîne tout naturellement le déclin de la situation de directeur de succursale au sein de l'organisation. Cette constatation est particulièrement vraie si les changements technologiques provoquent des réductions de personnel. Cette industrie n'est toutefois pas la seule à connaître de tels bouleversements. En effet, les progrès technologiques ont des conséquences néfastes sur la situation des cadres

moyens, ce qui explique comme le dit Angel[74] ci-après, le pourcentage de plus en plus grand de cols blancs qui adhèrent à des organisations syndicales.

> Alors qu'un nombre de plus en plus grand de cols bleus sont attirés par le statut et l'indépendance théorique que confère le titre de professionnel, les professionnels quant à eux ont de plus en plus tendance à devenir des employés de gigantesques entreprises hiérarchisées et à ne plus fonctionner comme des individus autonomes, mais plutôt comme des cols bleus du secteur industriel. Les conditions de travail et par conséquent les intérêts des deux groupes de notre économie, c'est-à-dire les employés professionnels ou non, semblent converger. (Souligné par mes soins)

Il ne faut cependant pas en déduire que les directeurs de succursales vont aller se jeter dans les bras des organisateurs syndicaux. Ils s'identifient toujours très fortement à la direction. Il est important de noter que les éléments qui entraîneront une redéfinition de la position des directeurs de succursales au sein de l'organisation, et qui auront éventuellement d'importantes répercussions sur leurs futures conditions d'emploi, risquent également d'inciter les directeurs de succursales à se réfugier dans un groupe afin de faire face à leurs nouvelles situations en matière d'emploi. Il est presque certain qu'il n'y aurait aucune barrière statutaire à une telle mesure collective.

Du point de vue syndical, le recrutement des directeurs de succursales, même si ceux-ci devaient partie d'une unité de négociation différente, diminuerait sans aucun doute et de beaucoup les chances de la haute direction des banques de saper les activités syndicales auprès d'autres groupes du secteur bancaire, tout simplement parce que la suppression du lien essentiel que représente le directeur de succursale, en ce sens qu'il personnalise les décisions de la structure bureaucratique

de l'industrie financière, affaiblirait sa position. Il s'agit peut-être là d'un moyen d'arriver à une unité suffisamment forte pour conclure des contrats qui rendraient le syndicalisme attrayant aux employés de banque.

(B) Le médiateur fédéral du travail

La peur est certainement le plus gros obstacle que doit surmonter un employé à qui l'on demande d'envisager de se syndiquer. La peur est bien souvent alimentée par de mauvais renseignements et par l'impossibilité d'évaluer comme il faut ces renseignements (qui sont pas ailleurs souvent contradictoires), que les parties intéressées remettent à l'employé.

Au sujet des progrès réalisés dans le domaine de la législation du travail, Arthurs déclare que " en passant de l'hostilité ouverte contre le mouvement syndical à la neutralité puis à la protection déterminée des droits des travailleurs, l'État a progressivement réduit les mesures des employeurs destinées à faire obstacle à ces droits "[75]. Il n'en demeure pas moins qu'un grand nombre de travailleurs ne savent pas que la loi s'est améliorée dans le courant du vingtième siècle. Les organisateurs syndicaux et tous les documents étaient unanimes pour reconnaître que le principal obstacle à la syndicalisation du personnel bancaire féminin était la " peur ". Graham Lowe l'a précisé de la sorte : " L'esprit de dépendance que crée le paternalisme a fait craindre à de nombreux employés des représailles possibles de la direction en cas d'appui au syndicat. C'est cette peur qui représente le plus grand obstacle à l'expansion des syndicats dans l'industrie bancaire "[76]. Le meilleur moyen de combattre la peur c'est encore de ne pas être ignorant. En effet, la peur prend naissance lorsque l'on n'est pas certain des conséquences d'une mesure

quelconque, lorsque l'on reçoit des informations laissant croire que notre situation actuelle risque d'être bouleversée et que l'on n'a pas les possibilités d'évaluer adéquatement ces informations. Dans une situation comme celle-ci, l'employé a besoin d'un point de référence qui soit étranger au conflit, et qui soit crédible.

Prenons le cas de ces six femmes à Vancouver qui décidèrent d'agir collectivement à leur lieu de travail, et qui ne connaissaient rien des syndicats[77]. Un représentant syndical dit à l'une d'entre elles que les employés de banque n'avaient pas le droit en vertu de la Loi sur les banques d'adhérer à un syndicat. À Jarvis en Ontario, des femmes qui se trouvaient dans une situation comparable contactèrent un syndicat dont on avait beaucoup parlé récemment. Il s'avéra que ce syndicat n'avait pas la compétence pour accepter ces personnes. Le succès de la syndicalisation des femmes à Windsor est souvent lié au fait que Windsor est une " ville syndicale " et que par conséquent lorsque l'on parle d'activités syndicales, les gens savent de quoi il s'agit. Dans leur ouvrage intitulé Getting Organized[78], Cornish et Ritchie insistent sur le fait que la loi protège les travailleurs et qu'elle s'avérerait utile si seulement les travailleurs en avaient connaissance. Les syndicats eux-mêmes ont échoué dans leurs efforts d'éduquer les personnes non syndiquées. Les médias portent en général leur attention sur les syndicats en cas de crise. C'est donc effectivement dans des situations pareilles que le grand public entend lui aussi parler des syndicats. Dans un article intitulé " Deterrents to Unionization "[79], Ed Finn écrit que " Le taux de syndicalisation relativement faible au Canada comme aux États-Unis s'explique par le fait que les syndicats en Amérique du Nord n'ont pas encore gagné le même

respect qu'ont obtenu les syndicats en Europe et dans d'autres parties du monde ". Il parle également de la peur chez l'employé de mesures de représailles de la part de sa direction, cette peur étant accentuée par le fait que de nos jours encore le renvoi pour activités syndicales existe toujours. Le réembauchage éventuel de l'employé concerné intervient bien trop tard pour réparer les dommages causés à la campagne de syndicalisation.

L'Association des manufacturiers canadiens a mis en place pour ses membres un service appelé SERVICENTRE. Il s'agit d'une ligne directe qui permet de " répondre rapidement et exactement à toutes vos questions qui touchent aux relations du personnel et de travail ", précise le fascicule de cette association. Ce dernier communique une multitude de renseignements sur divers domaines, notamment les relations de travail et les normes d'emploi, les conditions de travail et les pratiques en matière de personnel, les programmes gouvernementaux, y compris le Régime de pensions du Canada, les Programmes d'assurance-chômage et d'aide à l'emploi, ainsi que d'autres renseignements sur les programmes fédéraux et provinciaux de formation spécialisée et sur les procédures d'immigration.

Une telle situation tend à démontrer le besoin d'avoir un organisme qui serait chargé de transmettre des renseignements fiables sur les droits des employés et l'expansion des syndicats. Un tel organisme serait tout particulièrement utile à un travailleur durant les premières phases de la syndicalisation. Aucun des organismes gouvernementaux en place ne peut véritablement remplir ce rôle. Le ministère du Travail et le Conseil canadien des relations du travail doivent rester neutres afin d'être efficaces dans leurs rôles respectifs, ce qui les empêche sérieuse-

ment de communiquer des renseignements utiles à tout employé non syndiqué qui désire justement se syndiquer. Bien entendu, une réponse sera apportée à toute question, mais celui qui transmettra les renseignements demandés devra être disposé à faire plus que cela. Pour satisfaire ce besoin très important, il faut envisager la création d'un Bureau du médiateur fédéral du travail dont l'objectif serait de distribuer par des méthodes innovatrices des renseignements aux travailleurs non syndiqués.

Ainsi, tout travailleur saura dorénavant qu'il existe une loi et que d'autre part cette loi le protège.

(C) Changements à la législation

(i) Liberté de parole

Le Code du travail tel qu'il existe adopte une attitude plutôt laxiste envers les activités des parties qui prennent part à la mise en place de nouveaux rapports entre l'employeur et l'employé au lieu de travail. Il est possible que dans le cas d'un employeur particulièrement réticent, des ajustements mineurs au Code du travail permettent à la loi de mieux faire face aux tensions de cette période très délicate.

Les organisateurs syndicaux sont convaincus qu'il faut limiter le rôle de l'employeur dans le processus de syndicalisation et d'accréditation. En vertu de textes législatifs, le rôle de ce dernier est limité, et l'employé jouit d'une protection précise contre toute mesure antisyndicale que pourrait prendre l'employeur. Et pourtant, il n'en demeure pas moins un véritable problème dans ce secteur. Il est évident que l'employeur a un certain rôle à jouer. Certains diront que l'employeur n'est pas " une partie intéressée " lorsqu'il s'agit du désir d'un employé d'adhérer à un syndicat. Un tel argument isole complètement le processus

de la syndicalisation et de l'accréditation. À vrai dire, c'est à l'employé de décider s'il veut agir collectivement avec ses collègues, et c'est au syndicat de convaincre les employés qu'il peut agir en leurs noms. Il ne semble donc pas y avoir de raisons pour lesquelles l'employeur devrait participer à ce processus. Cependant, tenir un tel raisonnement revient à ignorer le fait que le résultat de la décision des employés, à condition bien entendu que le syndicat soit un tant soit peu efficace, changera de façon sérieuse l'aptitude de l'employeur à gérer comme il le faisait auparavant. Si tel n'était pas le cas, la question ne se poserait même pas. Il est donc ridicule à mon avis d'isoler le processus. L'objectif de l'accréditation est de modifier les rapports entre l'employeur et l'employé, et il est donc évident que l'employeur est concerné par ce changement. Cela ne revient toutefois pas à dire que l'employeur devrait avoir les mains libres pour utiliser son pouvoir qui est considérable, et rechercher ses seuls intérêts. Il est difficile de faire certaines nuances et également d'appliquer les règlements, surtout lorsque l'on aborde des domaines aussi délicats que le " harcèlement ", " l'intimidation " et " l'hostilité anti-syndicale ". Malgré la présence d'une législation sur les manoeuvres déloyales qui, à première vue, semble très large, si l'on y regarde de plus près il semble bien que cette législation ne soit pas suffisante.

Étant donné que l'on ne s'est pas suffisamment attaché à l'esprit de la loi, peut-être est-il grand temps de s'attacher davantage à la lettre de la loi et donc d'amender cette dernière. Le manque de précisions des textes du Code laisse beaucoup de place à l'ingéniosité, pour concevoir de nouveaux moyens tout spécialement conçus pour rejeter

avec mépris toute tentative de syndicalisation. Peut-être faudrait-il que la rédaction du Code soit plus claire et qu'elle précise quel genre de mesures sont autorisées ou non. On n'insistera jamais assez sur le fait que les premiers moments qui suivent la campagne de recrutement d'un syndicat créent un climat de vive émotion et en même temps d'inquiétude pour le travailleur. C'est également une époque durant laquelle l'employé est particulièrement vulnérable et a besoin de toute la protection possible que la loi lui offre.

La direction quant à elle doit conserver toutes ses aptitudes à communiquer avec sa main-d'oeuvre. À ce sujet, la recommandation de l'Équipe spécialisée Woods écrit dans son rapport[80] :

> " La liberté de parole de la direction doit être reconnue à titre de droit général; toute violation de ce droit doit être justifiée en termes précis. Il existe toutefois une circonstance dans laquelle la restriction de ce droit est justifiée, à savoir dans le cas de la représentation syndicale. Un employeur qui fait opposition à l'accréditation d'un syndicat doit se limiter à défendre son palmarès à titre d'employeur et à n'énoncer que des faits, et à refuter les allégations et prémisses syndicales, sans menace ni promesse de mesures futures. Dans d'autres circonstances, nous ne voyons aucune raison de limiter le droit à la parole à part les menaces d'actes ayant des conséquences illégales ".

Tout naturellement, l'employeur voudra communiquer des faits à propos de ses affaires. Il ne faut toutefois pas que l'employeur en profite pour prédire les conséquences qu'aura la syndicalisation sur l'avenir de son entreprise, car ce serait lui donner la possibilité de prévoir des pertes d'emplois et même la fermeture de l'entreprise. Pour ce qui est de " refuter les allégations syndicales ", il s'agit de limiter ces allégations à celles qui portent sur le fonctionnement de l'entreprise

de l'employeur. Durant les négociations, l'employeur voudra communiquer avec les employés pour leur parler de l'offre contractuelle. Le secteur critique semble être principalement la période délicate entre les premières démarches de syndicalisation et la signature du premier contrat. Une fois le premier contrat signé, le syndicat a davantage la possibilité de gagner la présence qui lui sera nécessaire pour contrebalancer l'influence de l'employeur.

Il semble que le point fondamental soit la nécessité de rendre les premières étapes de la syndicalisation beaucoup moins clandestines qu'elles le sont. Par le passé, les syndicats se sont sentis obligés de travailler dans une sorte de clandestinité jusqu'à ce qu'ils aient suffisamment de membres pour faire face à la tentative de l'employeur de solidifier la loyauté de ses employés.

D'autres rédacteurs ont également critiqué devant le Conseil canadien des relations du travail le rôle de l'employeur dans la procédure d'accréditation[81]. Bien que le processus dont est saisi le Conseil ait été qualifié d'antagoniste, il ne possède pas si on l'examine de plus près toutes les qualités essentielles d'une audition antagoniste. Pour avoir véritablement droit à ce qualificatif, il faut que les parties impliquées dans le différend définissent ce différend et contrôlent le processus. Le rôle du juge doit être dicté par les décisions des parties, et il ne doit répondre qu'aux questions qui lui sont posées. Le pouvoir du Conseil d'enquêter au lieu de travail de l'employeur[82], de déterminer si l'unité est appropriés, quels que soient les désirs exprimés par les parties[83], et d'imposer un premier contrat[84] aux parties concernées, indique

clairement que le Conseil peut jouer un rôle actif et non pas se contenter d'être un simple participant. Par la même occasion, le Conseil doit maintenir sa crédibilité et traiter les parties de façon équitable.

Les questions posées à une audience d'accréditation sont les suivantes : " ce syndicat représente-t-il ces employés? "et " ces employés forment-ils une unité appropriée pour négocier avec l'employeur? ". À la première question, l'employeur n'a évidemment aucun intérêt, et dans la seconde sa contribution se limitera à répondre aux questions que lui posera le Conseil.

Cette méthode tient compte du fait que les employés sont en mesure de soulever des questions sur le domaine de la représentation, et que le Conseil a l'expérience nécessaire pour déterminer si l'unité est appropriée. Les pouvoirs du Conseil pour " enquêter " lui permettent de recueillir toutes les preuves dont il a besoin. D'autre part, le fait que le Conseil ne se sente pas limité par un simple rôle d'antagoniste lui permet d'exiger qu'on lui expose des points de vue sur des aspects qui, d'après lui, ont besoin d'être davantage explorés. Toute réduction du rôle de l'employeur dans ce domaine réduirait les longs et coûteux procès qui semblent être communs à toute tentative d'accréditation dans une nouvelle industrie. En règle générale, les ressources financières de l'employeur sont très nettement supérieures à celles du syndicat. Il suffit de prendre pour exemple le cas du SORWUC qui a dû faire face à des frais de justice de l'ordre de 30 000$, cette même somme ne représentant certes pas grand-chose pour une banque.

(ii) Remèdes contre les manoeuvres déloyales

Les textes législatifs qui traitent des méthodes déloyales sont un ingrédient essentiel à toute législation du travail. Il faut que les pénalités en cas d'infractions soient suffisamment élevées pour éviter que de telles situations ne se reproduisent à l'avenir.

Il est difficile cependant de quantifier le genre de pénalités qui pourraient agir comme élément dissuasif dans le cas d'un très gros employeur. Étant donné qu'il n'est pas possible de prévoir une pénalité qui puisse " blesser " le coupable, il faudrait peut-être mettre au point un système qui dédommagerait les victimes de cette infraction.

Le montant maximum de la pénalité est fixé à 1 000$. Peut-être faudrait-il qu'un montant équivalent soit versé non pas à la Couronne, mais au syndicat à titre de dédommagement causé par l'employeur. De la sorte, les écarts de conduite de l'employeur auraient pour conséquence d'aider directement le syndicat et les employés, même si le montant de la pénalité ne constitue pas une lourde charge financière pour l'employeur.

Le principe du dédommagement de la victime n'est pas acceptée en général en droit criminal. En théorie, un crime est considéré comme étant commis contre la société. La victime n'est ni plus ni moins qu'un témoin du côté de l'état, et par conséquent les pénalités sont versées à l'état. Cependant, l'état a tout récemment reconnu que les victimes devraient être dédommagées, et a préparé des barèmes de dédommagement à cette fin[85].

Le droit du travail n'est pas tenu de se limiter à la jurisprudence dans le domaine criminel, mais si l'exécution du Code par le biais de pénalités est considérée comme étant quasi criminelle, de récents jugements rendus par la Cour suprême peuvent limiter le Conseil à

appliquer ce qui semble être un remède de délit civil dans une sanction quasi criminelle[86]. Il faut préciser que le Code du travail est un texte unique, conçu justement pour traiter de situations uniques. Les autres remèdes que le Code a prévus dans le secteur des méthodes déloyales, par exemple les lettres d'admission d'injustice aux employés, indiquent qu'il n'est pas limité par les sanctions criminelles traditionnelles. En ne touchant pas à l'amende pénale de 1 000$ et en créant un nouveau système de dédommagement, le Code peut ainsi relever tout défi à sa juridiction dans ce domaine.

Le Code canadien du travail et le Congrès canadien des relations du travail ont un rôle difficile à jouer dans le domaine des manoeuvres déloyales. Leur caractère unique et leur souplesse leur ont permis dans le passé de mettre au point des méthodes qui se sont avérées particulièrement utiles aux parties intéressées. La mise au point d'une méthode de délit civil de ce genre pourrait très bien s'avérer une autre étape dans cette direction.

CONCLUSION

La syndicalisation des employés de banque ne sera jamais facile à réaliser, ce grand groupe d'employés étant éparpillé en petites unités de travail d'une côte à l'autre du pays. C'est davantage parce que le personnel bancaire occupe des emplois au bas de l'échelle des salaires, a besoin d'une formation minimale et n'est pas récupérable, que parce qu'il est féminin en majorité que la syndicalisation dans les banques pose des problèmes. Son emploi étant mal rémunéré et ne lui offrant pas beaucoup de possibilités d'avancement, un employé bancaire préférera plutôt le quitter que de lutter si son travail devient trop désagréable. Par ailleurs, puisqu'il est relativement facile de remplacer ceux qui quittent, le taux de roulement ne constitue pas un problème trop difficile à résoudre pour l'employeur. Qui plus est, en périodes de ralentissement économique, comme celle que nous connaissons actuellement, les travailleurs ont davantage tendance à " s'accrocher " qu'à " quitter ", et ils est fort peu probable qu'ils compromettront leur emploi en prenant des mesures que désapprouve leur employeur.

L'élargissement de l'unité de négociation afin d'y inclure les directeurs de succursales entraînerait la multiplication des unités au sein de l'organisation d'une succursale bancaire. La création d'un bureau fédéral dont le mandait serait d'encourager la syndicalisation et également de créer une image plus positive du syndicalisme, devrait permettre de convaincre la finance que " les temps ont changé et ne seront plus ce qu'ils étaient ". Il faudrait accorder des stimulants aux syndicats afin que leurs actions permettent aux travailleurs de considérer l'adhésion à un syndicat comme une décision intelligente et non

regrettable. L'employeur a des intérêts à protéger et l'en empêcher ne ferait que le pousser à prendre des moyens plus astucieux pour arriver à ses fins. Cependant, on abuse trop souvent de la liberté d'expression. Pour cette raison, il faudrait définir beaucoup plus clairement ce que l'on veut dire par conduite acceptable. Enfin, puisqu'il est évidemment difficile d'imposer des pénalités monétaires qui fassent grimacer une organisation aussi énorme qu'une banque, il faudrait peut-être que ces pénalités soient versées à la partie lésée.

Le SOEWUC avait pour slogan " la syndicalisation du personnel bancaire...non pas impossible mais...inévitable ". J'espère que les changements suggérés dans le présent document, s'ils étaient mis en application, rendraient la syndicalisation dans les banques sinon inévitables tout au moins probables.

Le fait que le personnel bancaire est mal rémunéré, constitue une main-d'oeuvre facile à former, est éparpillé en petites unités à travers le pays et a besoin de directives spéciales pour s'organiser, laisse entendre que la syndicalisation dans les banques sera lente. Toutefois, une politique davantage favorable à la négociation collective pourrait certainement limiter la hauteur de plusieurs des obstacles dont j'ai parlé dans ce document.

RENVOIS

1. Utilisation de la main-d'oeuvre dans les banques à charte du Canada. Bossen, Marianne; Études de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme au Canada.

2. Voir renvoi 1, p. 14.

3. " Emploi par industrie et groupe de profession par genre de salarié et selon le sexe pour le Canada ", Statistique Canada, 72-603, octobre 1973.

4. Banque de Nouvelle Écosse, succursales de Port Dover, de Simcoe et de Jarvis (1977) 21 di 439, p. 453.

5. An Account to Settle. Historique des conventions collectives des employés de banque; Éditeurs Press Gang, 1980, p. 9

6. Groupe professionnel des sténographes et des dactylographes : % de femmes - 1941 : 95,9%; 1951 : 96,4%; 1961 : 96,8%; 1971: 96,9%. Chiffres du Recensement du Canada tel que publié dans The Double Ghetto; Armstrong and Armstrong, p. 32-3.

7. La population active : Moyennes annuelles 1981; publication de Statistique Canada, n° de catalogue 71-001, déc. 1981.

8. " Causes of Unionization in Canadian Banks "; Graham S. Lowe; Relations Industrielles, Vol 36, n° 4, 865 à 879 p. 13.

9. Statistique Canada, chiffres du Recensement de 1981.

10. " No Exit for Wives : Sexual Division of Labour and the Culmination of Household Demands ". The Canadian Review of Sociology and Anthropology, Vol. 12, pp. 424-439.

11. Voir renvoi 1, p. 4.

12. Voir à titre d'exemple : Syndicat canadien des employés de banque - Banque de Nouvelle-Écosse, 74 CLLC 16, 090.

13. Voir Lowe, renvoi 9 ci-dessus.

14. " Preparing Bankers for the Eighties ", David S. Leighton, The Canadian Banker & ICB Review, fév. 1981, p. 42

15. " People, Machines & the Future of Banking ", Peter S. Rose, The Canadian Banker & ICB Review, Décembre 1980, p. 56.

16. " La conclusion de la première convention collective : Analyse d'une modification au Code canadien du travail ", S. Muthuchidambaram, Relations industrielles, Vol. 35, 1980, pp. 387 à 390.

17. La Banque royale évalue le taux de roulement de sa main-d'oeuvre entre 33 et 36%; La Banque de Commerce évalue le taux de roulement de sa main-d'oeuvre féminine à 31%, et la Banque de Nouvelle-Écosse évalue le taux de roulement de ses employés de bureau à 35%. Source : Décisions du CCRT.

18. Mary Hatch, Division des ressources humaines de la Banque Toronto Dominion.

19. Voir renvoi 1, p. 24.

20. Pour un bref aperçu de l'historique de la syndicalisation dans les banques, voir " Bank Workers' Unionization ", Lennon, Vol. 18, #2, Osgoode Law Journal, pp. 178 à 181.

21. An Account to Settle: The Story of United Bank Workers (SOEWUC); The Bank Book Collective; Press Gang Publishers, Vancouver 1979.

22. Voir renvoi 21, p. 10.

23. Voir renvoi 21, p. 8.

24. Voir renvoi 21, p. 105.

25. Voir renvoi 21, p. 106.

26. Voir renvoi 21, p. 108.

27. Données tirées de Les femmes et le syndicalisme, Julie White, 1980; Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

28. Renseignements communiqués par le département de la recherche du CTC.

29. Voir renvoi 21, p. 112.

30. Cette analyse a été effectuée en juillet 1981. Les faits saillants mentionnés dans le présent document sont tirés de l'analyse du CTC à quelques petits changements près.

31. Kitimat, Terrace and District General Workers Union Local #1583 CTC v Bank of Nova Scotia; 1 CLLC (1944-59) II 18, 152.

32. Syndicat National des Employés de la Banque Canadienne Nationale v La Banque Canadienne Nationale, (12 avril 1967) 4 CLLC 67-79, II 16, 010.

33. Il est fait allusion aux sections locales des employés de bureau de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers.

34. Voir Lennon, " Bank Workers Organization " (renvoi n° 23). Lire également cet article au sujet de la discussion de cas sur la " périodicité ", dont je ne parlerai pas dans le présent document, cette question semblant avoir été réglée (page 196).

35. Syndicat des employés de banque contre BCCI, 1980 CLLC II 16, 001 sur le port de macarons syndicaux, sur les cas soulevés à propos des augmentations versées ou non, également sur " les méthodes déloyales " et d'autres griefs. Plusieurs plaintes déposés et retirées.

36. L'approbation du ministre du Travail est nécessaire avant de porter plainte en vertu de cet article.

37. Spar Aerospace Products (1978); la décision 859 du CRTO est un exemple même de cette interprétation.

38. Voir ci-dessus, note 21 page 219

39. SORWUC contre Banque royale du Canada, Kamloops & Gibson C.-B. (mars 78) 78 CLCC II 16, 132. Plainte du syndicat pour tactiques anti-syndicales. La banque a versé des augmentations salariales et modifié les dispositions relatives aux congés annuels des employés non syndiqués uniquement après l'accréditation d'un syndicat dans certaines succursales.

40. En raison de l'époque à laquelle la banque a pris ces mesures, le syndicat n'a pu se prévaloir de l'article 143(b). Les préoccupations du Conseil selon lesquelles un syndicat pourrait se prévaloir de l'article 184 afin de n'être pas tenu d'obtenir l'approbation du ministre, tel qu'exigé dans l'article 148(b), sont peut-être justifiées, mais ses critiques ont été mal dirigées dans ce cas particulier.

41. Voir renvoi 21, page 107.

42. Bank of British Columbia contre Syndicat des employés de banque, 80 CLLC II 16, 032 et Syndicat des employés de banque contre Bank of British Columbia, 81 CLLC II 16, 068.

43. Voir ci-dessus, note 23 p. 281.

44. Syndicat des employés de banque et CTC contre BCCI, 80 CLLC II 16, 002.

45. Union internationale des employés de commerce contre B. de N.-É., 81 CLLC II 16, 110.

46. Voir renvoi 45.

47. Syndicat des employés de banque, section locale 2104 CTC contre Banque de Montréal; dossier : 530-639; décision #811341.

48. Voir ci-dessus, p. 20.

49. Voir ci-dessus, p. 17.

50. Voir ci-dessus, p. 22.

51. Voir ci-dessus, p. 16.

52. Woodward Stores (Vancouver) Ltd. contre Le Syndicat international des arts graphiques et l'Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique, ICLRB. 1975, 114.

53. Voir ci-dessus, p. 120.

54. Cunningham Drug Store contre C.R.T. de la C.-B. et l'Union internationale des employés de commerce (1973) SCR 256.

55. Syndicat des employés de Commerce et de bureau du Comté Lapointe (CNTU) contre Banque royale du Canada; Décision 801 267 rendue le 22 septembre 1980.

56. Voir renvoi 16, p. 398.

57. Radiomutual, LLRB, Décisions du Conseil 675178, p. 63.

58. Voir renvoi 55, p. 15. Le Conseil cite ici sa décision rendue antérieurement à propos de CJMS, 27 di 796.

59. Voir renvoi 55, p. 17.

60. Voir renvoi 55, p. 19.

61. Voir renvoi 55, p. 35.

62. Voir renvoi 16, 401.

63. Voir renvoi 17, 402.

64. " How American Workers View Labour Unions " Thomas A. Kochan, Monthly Labour Review, avril 1979; " Women in Labour Organizations : their ranks increasing, " Linda H. Le Grande, Monthly Labour Review, août 1978.

65. Bank Unionizing in Canada : A preliminary Analysis; Graham S. Lowe, Centre for Industrial Relations, U. of T., juillet 1980.

66. Le Bel v CHRM in CUPE v DJRP Radio Provinciale Ltée; (1975) 77 CLLC II 16, 074.

67. Society of Telephone Engineer and Managers & B.C. Telephone Co. v Federation of Telephone Workers of B.C.; (1976) I CLLC 273.

68. Voir renvoi 67, p. 280.

69. Relations du travail au Canada : Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail, H.D. Woods, Bureau du Conseil privé, décembre 1968, paragraphes 436 et 437.

70. Voir également Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique contre Quebecair et divers employés (1979) 3 Décision 550 du CCRT; Syndicat canadien de la Fonction publique contre CJRP Radio Provincial Ltée (1975) 77 CLLC II 16, 074; A.C.P.S.B.A. contre Wardair Canada Ltd. (1974) CLLC II 16, 103; Empire Stevedoring Co. contre SIDM, section locale 514 (1974) 2 F.C. 742 (C.A.).

71. Syndicat canadien des employés de banque contre Banque de Nouvelle-Écosse 77 CLLC III 6, 090.

72. Norman Eakin de la BCCI a raconté cette anecdote à l'auteur.

73. Voir renvoi 1.

74. " White Collar and Professional Unionization ", Marina Angel, Labour Law Journal, février 1982, p. 82.

75. " Developing Industrial Citizenship : A Challenge for Canada's Second Century ", Harry Arthurs, 45 Canadian Bar Review 786, p. 795.

76. "Problems and Issues in the Unionization of Female Workers: some Reflections on the Case of Canadian Bank Employees", Graham Lowe, tirés d'un discours prononcé lors d'un séminaire à l'université de la Colombie-Britannique à Vancouver en 1980, p. 24.

77. Voir renvoi 5.

78. Getting Organized: Building a Union, Mary Cornish and Laurel Ritchie, The Women's Press, Toronto, 1980.

79. The Labour Gazette, août 1977, p. 341.

80. Voir renvoi 69, p. 159.

81. Voir Lennon, renvoi 20, p. 229.

82. Code canadien du travail, art. 171.1.

83. Voir Banque de Nouvelle-Écosse contre Conseil canadien des relations du travail 78 CLLC II 14, 145; FC de A (mars 1978); pour en savoir davantage sur le rôle du Conseil dans ce domaine, voir également Trade Union of Local Engineers contre Canada Pacific Ltd. (1976) 76 CLLC II 16, 018.

84. Code canadien du travail, art. 171.1.

85. Toutes les provinces du Canada ont mis sur pied des commissions d'indemnisation pour les victimes de crimes.

86. R contre Zelensky, 1976 2 CR (3rd) 107.

BIBLIOGRAPHIE ET SOURCES

Livres

Aldred, Chris; Women at Work, Pan Trade Union Studies, London, 1981.

Armstrong, Pat and Hugh; The Double Ghetto: Canadian Women and Their Segregated Work, McClelland and Stewart, Toronto, 1978.

Bank Book Collective; An Account to Settle, Press Gang Publishers, Vancouver (C.-B.), 1980.

Bossen, Marianne; Utilisation de la main-d'oeuvre dans les banques à charte du Canada; études de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, 1971.

Christensen, Sandra; Unions in The Public Sector, non publié; imprimé par Simon Fraser University, Colombie-Britannique, 1979.

Cornish, Mary and Ritchie, Laurel; Getting Organized: Building a Union, Women's Press, Toronto, 1980.

Fox, Bonnie (editor); Hidden In The Household: Women's Domestic Labour Under Capitalism, Women's Press, Toronto, 1980.

Gunderson, Morley and Anderson, John; Union-Management Relations in Canada, Toronto, 1982.

Lowe, Graham S.; Bank Unionization in Canada: A Preliminary Analysis, Centre for Industrial Relations, University of Toronto, 1980.

White, Julie; Les femmes et le syndicalisme, 1980; Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

Woods, H.D.; Relations de travail au Canada; Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail, Bureau du Conseil privé, 1968.

Articles

Angel, Mariana; "White Collar and Professional Unionization"; Labour Law Journal, février 1982, 82.

Arthurs, Harry; "Developing Industrial Citizenship: A challenge for Canada's Second Century"; Canadian Bar Review, 786.

Brown, Stanley and Malone, Judith; "Union Organization Branch by Branch; How to Overcome Single Branch Presumptions"; 1980 Banking Law Journal, 449.

Crompton, Rosemary; "Trade Unions and The Insurance Clerk"; Sociology, Septembre 1975, 403.

Cunningham, Bill; "The Adversary System is Here to Stay"; 76 Labour Gazette, 542.

Faber, Henry S., and Sasks, Daniel H.; "Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics"; Journal of Political Economy, avril 1980, Vol. 88, 349.

Finn, Ed.; "Deterrants to Unionization", Labour Gazette, août 1977. 341.

Grey, Charlotte; "What Will Unions Do For Women In The Eighties?"; Chatelaine, mai 1981, 53.

Kahn, Lawrence; "Union and Relative Wages: Direct and Indirect Effects"; Industrial and Labour Relations Review, Vol. 34, juillet 1979, 520.

Kochan, Thomas A.; "How American Workers View Labour Unions"; Monthly Labour Review, avril 1979.

Koziara, Karen S. and Pierson, David; "The Lack of Female Union Leaders; A Look at Some Reasons"; Monthly Labour Review, mai 1981, 30.

Labour Gazette, "Are Wages The Ultimate Compensation?: 1974, 353.

Le Grande, Linda H.; "Women in Labour Organizations: Their Ranks are Increasing"; Monthly Labour Review, août 1978.

Leighton, David S.R.; "Preparing Bankers for the Eighties"; The Canadian Banker and ICB Review, février 1981, 42.

Lennon, Elizabeth; "Bank Workers Unionization"; Osgoode Hall Law Journal, 1980, Vol. 18 #2, 178.

Lowe, Graham S.; "Problems and Issues in the Unionized of Female Workers; Some Reflections on the Case of Canadian Bank Employees"; Discours prononcé lors d'un séminaire sur le thème des femmes dans la population active canadienne en octobre 1980, à l'université de la Colombie-Britannique.

Lowe, Graham S.; "Causes of Unionization in Canadian Banks"; Relations Industrielles, Vol. 36 #4, 1981, 865.

McFarland, Joan; "Women and Unions: Help or Hindrance?"; Atlantic Vol. 4, #2, Spring, 1979, 48.

Muthuchidambaram, S., La conclusion de la première convention collective; Relations Industrielles, Vol. 35, 1980, 387.

Meisnner, Martin, Humphreys, Elizabeth, Meis, Scott, Scheu, William; "No Exit for Wives; Sexual Division of Labour and the Culmination of Household Demands"; The Canadian Review of Sociology and Anthropology, 12 (4, Partie I, novembre), 1975, 424.

Nyman, Jim; "British Colombia's Proposed Labour Ombudsman"; 4 Queens Law Journal 1978, 3.

Ponah, Alan; and Moore, Larry F.; "Canadian Bank Unions: Perspectives and Issues"; non publiés.

Rose, Peter S.; "People , Machines, and the Future of Banking"; Canadian Banker and ICB Review, Décembre 1980, 56.

Watts, Richard; "Adequacy of B.C. Labour Legislation Governing Post-certification, Pre Agreement Collective Bargaining"; 1970 U.B.C. Law Review, 251

Mémoires

Mémoire présenté par l'Association des manufacturiers canadiens au Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'Immigration de la Chambre des communes sur le projet de loi C-3, Loi modifiant le Code canadien du travail, janvier 1978.

Mémoire des organisations d'employeurs présenté à Gerald Regan, ministre du Travail, sur les projets d'amendements au Code canadien du travail; avril 1981.

Mémoire présenté à Robert Elgie, ministre du Travail de l'Ontario par la Confédération des syndicats canadiens; janvier 1979 et janvier 1982.

Mémoire présenté au gouvernement du Manitoba par la Confédération des syndicats canadiens; juin 1982.

Analyse comparative de contrats représentatifs dans les banques, par le Syndicat des employés de banque; département de la Recherche et de la Législation du CTC. Rapport préliminaire, juillet 1981.

Sommaire des demandes d'accréditation; Conseil canadien des relations du travail; Comité d'organisation des employés de banques, CTC.

Ressources humaines

Cliff Evans: Directeur pour le Canada du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce.

Ray Murray: Organisateur, Congrès du travail du Canada.

Ed Johnston: Directeur des organisations, Congrès du travail du Canada.

Helen Campbell: Comité d'organisation des employés de banque, Congrès du travail du Canada.

Lucina Thomas: Bibliothécaire, Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique.

Laurel Ritchie: John Lang; Confédération des syndicats canadiens.

Norman Eakins: Directeur général adjoint, Relations avec les employés, Banque de commerce canadienne impériale.

Mary Hatch: Directrice, Normes d'emplois, Division des ressources humaines, Banque Toronto Dominion.

Jane Bérubé: Directrice adjointe, Relations avec les employés, Banque royale du Canada.

Peter Doyle: Directeur, Relations industrielles, Association des manufacturiers canadiens.

Gordon Hotchkiss: Directeur régional des opérations (Normes d'emplois), Toronto, Travail Canada.

M. Gagnon: Chef de district, Toronto Ouest (Normes d'emplois), Travail Canada.

Rita Barill: Bureau des normes d'emploi, Toronto Ouest, Travail Canada.

Cas

Bank of British Columbia contre Syndicat des employés de banque (1980) II CLLC 16, 032.

Banque de Montréal contre CCRT (1979) 1 F.C. 87

Banque de Nouvelle-Écosse (succursales de Port Dover, Simcoe et de Jarvis) contre CCRT (1977) 21 di 439.

Banque de Nouvelle-Écosse contre CCRT (1978) II CLLC 14, 145.

Banque de Nouvelle-Écosse contre Union internationale des employés de commerce; décision du Conseil 530-646, janvier 1982 (non rapporté)

A.C.P.S.B.A. contre Wardair Canada Ltd. (1974) I1 CLLC 16, 103.

Syndicat canadien des employés de la Fonction publique contre CJRP, Radio Provincial Ltée (1975) 77 CLLC II 16, 074.

Cunningham Drug Store contre C.R.T. de la C.-B. et l'U.E.C. (1973) SCR 256.

Dilts contre CRT du Manitoba (1973) 5 WWR 263.

Empire Stevedoring Co contre le SIDN, section locale 514 (1974) 2 F.C. 742 (C.A.).

Syndicat des employés de banque et personnel bancaire anglophone contre Banque de Montréal (1980) 3 CLRB 213.

Union internationale des employés d'hôtel, motel et restaurant contre Ponderosa Steak House (1975) 2-Décision 10 du CCRT.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique contre Québécair et divers employés (1979) 3, Décision 550 du CCRT.

Syndicat des travailleurs de Kitimat, Terrace et District contre Banque de Nouvelle-Écosse CLLC Vol 1, 1944-59, II 18, 152.

Mehringer, Misgeld contre Bob Millar Book Room (1978) Décision 1066 du CRTO.

Parks contre CRT de la CB et le Syndicat des camionneurs (1974) II CLLC 14, 250.

R contre CCRT, Ex Parte Martin (1966) 58 DLR (2d) 134.

R contre Zelenski (1978) 2 CR (3rd) 107.

Motifs du CCRT 657/78 au sujet de Radiomutuel.

Affaire Childs et Banque royale du Canada ILAC (3rd) 268.

Affaire Colthorpe et Banque de Montréal ILAC (3rd) 227.

Affaire Roberts et Banque de Montréal, ILAC (3rd) 259.

Union internationale des employés de commerce contre Banque de commerce canadienne impériale (1978) II CLLC 16, 145.

Union internationale des employés de commerce contre Banque de Nouvelle-Écosse (1981) II CLLC 16, 110.

Society of Telephone Engineers and Managers and B.C. Telephone Co vs Federation of Telephone Workers of B.C. (1976) I CLLC 273.

SORWUC contre Banque de commerce canadienne impériale (1977) II CLRB 16, 089.

SORWUC contre Banque de commerce canadienne impériale (1978) II CLLC 16, 120.

SORWUC contre Banque royale (Kamloops et Gibson (C.-B.)) (1978) II CLLC 16, 132.

Syndicat des employés de Commerce (CNTU) contre Banque royale; Décision #267 du Conseil, 22 septembre 1980 (non rapporté).

Syndicat National des Employés de la Banque Canadienne Nationale contre La Banque Canadienne Nationale 4 CLLC II 16, 010.

Banque Toronto Dominion contre CCRT (1978) II CLLC 14, 150.

Syndicat des ingénieurs locaux contre Canada Pacific Ltée (1976) 76 CLLC II 16, 018.

Syndicat des employés de banque contre Banque de la Colombie-Britannique (1981) CLLC 16, 068.

Syndicat des employés de banque contre Banque de commerce canadienne impériale (1977) II CLLC 16, 091.

Syndicat des employés de banque contre Banque de commerce canadienne impériale (1980) II CLLC 16, 001.

Syndicat des employés de banque contre Banque de commerce canadienne impériale (1980) II CLLC 16, 002.

Syndicat des employés de banque contre Banque de Montréal Octobre 1981, Dossier 530-699 du Conseil, Décision #341 (non rapporté)

Syndicat des employés de banque contre Banque de Nouvelle-Écosse (1977) CLLC 16, 090.

Métallurgistes unis d'Amérique contre Cominco Ltd (1980) 80 CLLC 16, 045.

Métallurgistes unis d'Amérique contre Radio Shack (1980) I-Décision 99 du CCRT.

Woodward Stores (Vancouver) Ltd contre Syndicat international des arts graphiques et Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique (1975) I Décision 114 du CCRT.